

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
МІСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА імені О. М. БЕКЕТОВА**

В. М. ПРАСОЛ

ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

**НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК
ДЛЯ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

ДРУГЕ ВИДАННЯ

**Харків
ХНУМГ
2014**

УДК [331.101.26:316.47](075)

ББК 65.011я73-6

П70

Рецензенти:

Т. І. Лепейко, д. е. н., професор, зав. кафедри менеджменту
Харківського національного економічного університету;

Т. С. Пічугина, д. е. н., професор кафедри обліку і фінансів
Харківського інституту банківської справи Університету банківської
справи національного банку України;

П. Г. Перерва, д. е. н., професор, декан, зав. кафедри організації
виробництва та управління персоналом НТУ „ХП”.

Рекомендовано до друку

Вченою Радою Харківського національного університету
міського господарства імені О. М. Бекетова
(протокол № 8 від 04 квітня 2014 р.)

Прасол В. М.

П70 Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. для
студентів економічних спеціальностей усіх форм навчання /
В. М. Прасол; Харк. нац. ун-т міськ. госп-ва. ім. О. М. Бекетова. –
2-ге вид. доп. та перероб. – Х. : ХНУМГ, 2014– 307 с.

Навчальний посібник „Економіка праці та соціально-трудові
відносини” призначений для студентів економічних спеціальностей
усіх форм навчання, також може бути корисним викладачам,
аспірантам, науковцям, фахівцям у галузі економіки праці та
соціально-трудова відносин.

УДК [331.101.26:316.47](075)

ББК 65.011я73-6

© В. М. Прасол, ХНАМГ, 2007

© В. М. Прасол, 2014

© Харків, ХНУМГ ім. О. М. Бекетова, 2014

ЗМІСТ

Вступ.....	6
РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА РИНКУ ПРАЦІ.....	8
Тема 1. Об'єкт, предмет і завдання дисципліни.....	8
1.1. Основні поняття і категорії економіки праці.....	8
1.2. Праця як предмет дослідження та удосконалення.....	10
1.3. Види праці.....	12
1.4. Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами.....	15
1.5. Праця як предмет державної політики.....	18
Тема 2. Трудові ресурси і трудовий потенціал суспільства.....	20
2.1. Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.....	20
2.2. Відтворення населення і ресурсів для праці.....	22
2.3. Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства...	25
Тема 3. Соціально-трудові відносини як система.....	29
3.1. Загальна характеристика соціально-трудових відносин.....	29
3.2. Предмет соціально-трудових відносин.....	33
3.3. Типи соціально-трудових відносин.....	34
3.4. Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин.....	38
3.5. Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин.....	44
Тема 4. Соціальне партнерство.....	55
4.1. Зміст, принципи й організація соціального партнерства.....	55
4.2. Об'єднання підприємців на ринку праці.....	61
4.3. Роль профспілок у соціально-трудових відносинах.....	67
4.4. Держава в системі соціального партнерства.....	70
Тема 5. Ринок праці та його регулювання.....	73
5.1. Поняття і особливості ринку праці.....	73
5.2. Формування пропозицій та попиту на ринку праці.....	76
5.3. Сегментація ринку праці.....	79
5.4. Інфраструктура ринку праці.....	81
Тема 6. Соціально-трудові відносини зайнятості.....	83
6.1. Соціально-економічна сутність і види зайнятості.....	83
6.2. Соціально-трудові відносини зайнятості.....	86
6.3. Проблеми зайнятості в Україні.....	88
6.4. Безробіття, його показники і види. Види допомоги по безробіттю....	92
6.5. Міжнародний досвід регулювання зайнятості.....	96

РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ..... 99

Тема 7. Організація праці.....	99
7.1. Поняття, зміст і завдання організації праці.....	99
7.2. Поділ і кооперування праці.....	101
7.3. Організація робочих місць.....	102
7.4. Трудовий процес і його раціоналізація.....	104
7.5. Нормування праці.....	106
7.6. Умови праці та фактори їхнього формування. Охорона і безпека праці.....	116
7.7. Дисципліна праці.....	118
Тема 8. Продуктивність і ефективність праці.....	121
8.1. Ефективність праці: теоретичні аспекти.....	121
8.2. Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.....	124
8.3. Показники і методи вимірювання продуктивності праці.....	126
8.4. Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.....	127
8.5. Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.....	130
Тема 9. Політика доходів і оплата праці.....	133
9.1. Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.....	134
9.2. Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці.....	137
9.3. Форми і системи заробітної плати.....	140
9.4. Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.....	156
Тема 10. Планування праці.....	159
10.1. Планування зростання продуктивності праці.....	161
10.2. Планування чисельності працівників.....	161
10.3. Планування заробітної плати.....	174
10.4. Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати.....	182
10.5. Планування кар'єри.....	183
Тема 11. Керування персоналом як умова удосконалення й розвитку ефективної економіки праці.....	191
11.1. Керування персоналом і людськими ресурсами.....	192
11.2. Особливості кадрового планування на підприємствах соціально значущих галузей.....	209
11.3. Мобільність і стабільність персоналу.....	213
11.4. Формування трудового потенціалу підприємства.....	221
11.5. Інноваційне управління працею.....	228

РОЗДІЛ 3. СПЕЦИФІКА ДОСЛІДЖЕНЬ І РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН.....	245
Тема 12. Аналіз, звітність і аудит у сфері праці.....	245
12.1. Сутність і мета аудиту у трудовій сфері.....	245
12.2. Проведення аудиторської перевірки.....	247
12.3. Обробка й аналіз інформації.....	250
12.4. Ефективність аудиту у трудовій сфері.....	252
Тема 13. Моніторинг соціально-трудової сфери як інструмент регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.....	254
13.1. Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку.....	254
13.2. Сутність, цілі та завдання соціологічних досліджень у сфері праці	256
13.3. Регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.....	261
Тема 14. Міжнародна організація праці і її вплив на розвиток соціально-трудових відносин.....	263
14.1. Створення, розвиток і завдання МОП.....	263
14.2. Структура Організації і її основні документи.....	265
14.3. Методи роботи й основні сфери діяльності.....	268
14.4. Погляди МОП у ХХІ ст.	274
Тема 15. Міжнародний досвід регулювання соціально-трудових відносин.....	275
15.1. Загальносвітовий досвід соціально-трудових відносин.....	275
15.2. Досвід іноземних держав щодо інвестицій в трудові ресурси.....	277
15.3. Особливості трудових відносин у розвинених країнах Заходу.....	283
Список джерел	287
Глосарій	291

Вступ

В умовах соціально-економічної реформи в Україні виникає гостра необхідність радикального перетворення економічної науки і системи економічної освіти. Це передбачає освоєння нових теоретичних концепцій, аналітичного інструментарію, методів прийняття рішень.

Курс «Економіка праці та соціально-трудова відносини» побудований на об'єктивних законах і механізмах ринкової економіки, в ньому враховані зарубіжні досягнення теорії і практики в галузі трудових відносин, досвід, накопичений вітчизняними підприємствами, а також особливості становлення ринкової економіки в Україні.

Більшість учених-економістів вважають, що предметом запропонованого курсу є праця як доцільна діяльність людей, що завжди є взаємодією між людьми в процесі виробництва.

Іноземні фахівці вважають, що економіка праці — це дослідження функціонування і результатів ринку праці, а у вузькому сенсі – поведінка роботодавців і працівників у відповідь на дію загальних стимулів у вигляді заробітної плати, прибутку і негрошових факторів у сфері трудових взаємин, наприклад, умов праці .

Виходячи зі змісту зазначених формулювань, розвиток предмета «Економіка праці та соціально-трудова відносини», на нашу думку, буде здійснюватися за наступними напрямками:

- розкриття змісту соціально-трудова відносин, ринку праці та зайнятості, їхнє регулювання, що передбачає створення умов ефективного функціонування трудових ресурсів;
- визначення економічних передумов для підвищення ефективності трудової діяльності (фактори, умови, резерви, показники);
- дослідження мотивації і стимулів, що забезпечують ефективну, плідну трудову діяльність в умовах ринкових відносин;
- визначення напрямку, пов'язаного з кількісними аспектами, принципами керування трудовими процесами, а саме: продуктивністю, складом і чисельністю працівників і оплатою їхньої праці.

Виходячи зі змісту предмета «Економіка праці» та названих дисциплін, а також з огляду на зростаючу зацікавленість різних категорій працівників, менеджерів, студентів, які працюють або навчаються за суміжними спеціальностями, наприклад, економіка, менеджмент, автор визначила мету, структуру книги й основні порушені в ній проблеми. Деякі положення мають постановочний характер і відбивають позиції автора.

Достатньо уваги приділено проблемам організації і регулюванню

заробітної плати. Студентам запропонований великий матеріал з формування заробітної плати, функціонування тарифної системи, застосування різних форм і систем заробітної плати. Наводяться теоретичні дослідження і практичні матеріали щодо взаємозв'язку трудових показників, їхні характеристики, проектні розрахунки чисельності, продуктивності праці та фондів заробітної плати. Поряд з матеріалами викладаються заходи в галузі економіки праці інших країн, наприклад, з регулювання соціально-трудова відносин.

У результаті вивчення дисципліни студенти повинні:

а) **знати:** теоретичні основи економіки праці в масштабах країни, галузі та конкретного підприємства (організації); вимоги до формування і використання трудових ресурсів, професійної підготовки, перепідготовки; основні особливості формування зайнятості та ринку праці в умовах переходу до ринкових відносин; порядок організації заробітної плати, встановлення оптимальних розмірів оплати праці; вимоги до формування фондів оплати праці підприємств (організацій) і до забезпечення їхнього ефективного використання; загальні поняття рівня життя і соціальних гарантій працівників в умовах ринкової економіки;

б) **вміти:** визначати показники продуктивності праці, розраховувати резерви зростання продуктивності праці на підприємстві (в організації); планувати і розраховувати трудомісткість продукції, чисельність робітників, фахівців і їхню додаткову потребу на підприємстві (в організації); визначати заробітну плату працівника при різних формах і системах оплати праці; формувати фонди оплати праці підприємств і забезпечувати ефективність їхнього використання; проводити роботу з виявлення і використання резервів зростання продуктивності праці, раціональної зайнятості та регулювання оплати праці; виявляти і використовувати передовий досвід з забезпечення зростання продуктивності праці та прогресивних методів організації заробітної плати в країні та за кордоном;

в) **мати уявлення про:** ринок праці, зайнятість, безробіття, загальні принципи соціального захисту населення в умовах ринкових відносин; працю як основу розвитку суспільства і найважливіший фактор виробництва; стан і розвиток трудових ресурсів у країні, сучасні тенденції у сфері їхнього ефективного використання; систему керування працею, основні елементи їхнього взаємозв'язку і розвитку в умовах ринкових відносин; міжнародний досвід регулювання соціально-трудова відносин.

РОЗДІЛ 1. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК ОСНОВА РИНКУ ПРАЦІ

ТЕМА 1. ОБ'ЄКТ, ПРЕДМЕТ І ЗАВДАННЯ ДИСЦИПЛІНИ

- 1.1 Основні поняття і категорії економіки праці.
- 1.2 Праця як предмет дослідження та удосконалення.
- 1.3 Види праці.
- 1.4 Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами.
- 1.5 Праця як предмет державної політики.

1.1 Основні поняття і категорії економіки праці

Перш ніж обговорювати й аналізувати яку-небудь проблему, необхідно розібратися в її сутності й змісті, теоретико-методологічних аспектах пов'язаних із нею категорій, явищ і процесів. Пошук рішення проблем, дискусії будуть безпредметними, неконкретними, безрезультатними, якщо їхні учасники не мають більш-менш спільних точок зору на основні, структуротвірні поняття. Наприклад, навряд чи вийде результативним обговорення в навчальній аудиторії шляхів розвитку ринку праці або системи соціального захисту, якщо його учасники вкладають різний зміст у поняття "ринок праці" або "соціальний захист".

Серйозні проблеми, що існують нині економіці України, пов'язані насамперед з недооцінкою соціального складника її розвитку й ролі соціально-трудова відносин. Саме в цьому слід шукати причини таких масових негативних й вибухонебезпечних у соціальному плані явищ, як затримки з виплатою заробітної плати, пенсій, стипендій, зниження рівня життя більшості населення країни; поляризація їхніх доходів; збільшення безробіття, смертності; зниження народжуваності та ін.

Об'єктивно необхідне посилення соціальної орієнтації нашої економіки, а це безпосередньо пов'язане з підвищенням ефективності економіки праці, розвитком соціально-трудова сфери й основних її компонентів, цілеспрямованим й оперативним рухом у бік соціальної ринкової економіки. Щоб більш упевнено й результативно на практиці вирішити ці завдання, треба розібратися в теоретичному й методологічному плані з вихідними поняттями й категоріями.

Економіка праці не тільки досить розповсюджене поняття, це предмет наукового дослідження, освітніх дисциплін, практичної діяльності фахівців, учених, державних і соціальних структур (міністерств і комітетів праці, зайнятості, профспілок і т. д.).

Предметом нашого дослідження є економіка і праця. Без них взагалі не було б такого феномена, як "економіка праці".

Насамперед розберемося з поняттям "економіка". Тут теж виявляється, що це не таке просте питання, як здається на перший погляд. Якщо подивитися у словники-довідники (в тому числі останніх років), то

виявимо широкий розкид тлумачень про саму суть поняття "економіка". У деяких словниках з ринкової економіки слово "економіка" просто відсутнє, в інших економіка визначається, наприклад, як "сукупність галузей країни", "сукупність виробничих відносин", "система економічних наук, що вивчають економічні відносини в суспільстві", "наука про господарство, способи його ведення людьми, відносини між людьми в процесі виробництва й обміну товарів, закономірності протікання господарських процесів" і т. д. Іноді економіку (країни, республіки, регіону) розуміють, на наш погляд, занадто вузько, зводячи до яких-небудь окремих сфер, секторів господарювання (наприклад, до сукупності підприємств, фінансів, податкової політики, ціноутворення і т. д.) або окремих процесів і явищ. Такий теоретичний підхід до економіки не можна виключати, однак і розширення цього поняття може призвести до непорозумінь на практиці. Заходи щодо вдосконалення та розвитку економіки будуть спрямовані насправді не на економіку, а лише на окремі її складники. До речі, з цього виходить стратегія і тактика обмеженої діяльності економічних владних структур на регіональному рівні (міністерств економіки насамперед), суб'єктивізм у виборі пріоритетів у їхній роботі.

На нашу думку, *економіка країни або регіону* в широкому відтворювальному плані – це динамічна суспільно організована система господарювання, що забезпечує процес виробництва, розподілу, обміну й споживання суспільно корисних матеріальних благ і послуг.

Такий підхід до визначення суті економіки дозволяє чітко й обґрунтовано формувати економічні концепції, програми, прогнози й т. д., грамотно і професійно планувати організацію роботи економічних органів, визначати їхні функції, завдання, пріоритети. Зокрема, програми та плани розвитку економіки країни (регіонів, областей, районів і т. д.) повинні містити розділи, пов'язані насамперед з виробництвом товарів і послуг.

Таким чином, займатися економікою (в тому числі розробляти економічні програми, регулювати економіку на практиці) означає аналізувати всі процеси, що відбуваються в ній (виробництва, розподілу, обміну й споживання) і пропонувати відповідні механізми їхнього вдосконалення та розвитку.

Що стосується розуміння категорії "праця", то тут усе простіше, тому що серед науковців і практиків давно немає суперечностей і серйозних дискусій з цього приводу.

Праця – процес свідомої доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють предмети природи і пристосовують їх до задоволення своїх потреб. Процес праці містить три основних моменти: доцільну діяльність людини, тобто саму працю; предмет, на який спрямована праця; засоби праці, за допомогою яких людина впливає на предмет праці. Але головною умовою трудової діяльності є наявність робочої сили. Умовно (у вузькому сенсі) можна вважати основою економіки праці економіку робочої сили.

Інтегруючи змістові складники понять "економіка" й "праця", можна дати наступне визначення категорії "економіка праці":

Економіка праці – це динамічна, суспільно організована система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників і т. д.), розподіл, обмін, а також забезпечуються умови і процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Процес виробництва (формування) робочої сили (здатності до праці), тобто підготовки працівника до праці починається зі школи, триває у вузах, коледжах, на робочому місці, в інститутах підвищення кваліфікації, під час стажування і т. д. Процес розподілу і обміну робочої сили переважно відбувається, по-перше, на ринку праці за участю трьох суб'єктів інституту соціального партнерства – роботодавців, найманих робітників і держави, а по-друге, безпосередньо на підприємстві (це найм, ротація працівників, звільнення й т. п.). Споживання (використання) робочої сили здійснюється безпосередньо на робочому місці, у процесі праці, виробництва конкретної суспільно корисної продукції або послуг. Для того щоб працівник приступив до трудової діяльності, для нього треба підготувати відповідні умови: забезпечити робоче місце, організувати працю та її охорону, стимулювання праці, соціальний захист і т. д.

Економіка праці як наука вивчає соціально-економічні відносини, що складаються у процесі виробництва, розподілу, обміну й споживання робочої сили, забезпечення умов для продуктивної праці та її охорони.

Наступним близьким до економіки праці поняттям є "соціальна ринкова економіка". Ядром останньої є ринкова економіка, головна мета і завдання якої – зростання ефективності виробництва та прибутку. Звичайно, ринкова економіка, досягаючи головної мети, якоюсь мірою автоматично вирішує і деякі соціальні питання – забезпечення зайнятості, виплата заробітної плати й т.д. Однак ринкова економіка заснована на конкуренції, її не стосується соціальна справедливість. Соціальна справедливість, соціальний захист забезпечуються, насамперед, за допомогою державного втручання в економіку (перерозподіл благ, податкова політика, правове забезпечення і т. п.). Держава своєю волею (насилено), а не сама ринкова економіка, добровільно повертає її до інтересів народу й надає їй статус соціальної ринкової економіки. Держава часто жертвує економічною ефективністю заради соціального захисту населення.

Таким чином, одним з найважливіших критеріїв соціальної ринкової економіки є пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю, для соціального спокою в суспільстві й забезпечується державним регулюванням економіки.

1.2 Праця як предмет дослідження й удосконалення

Праця відіграє виняткову роль у житті людини і суспільства, створенні національного багатства, науково-технічному і соціальному

прогресі. Існує багато визначень праці.

Слід розрізняти працю індивідуума, індивідуальну працю і сукупну працю суспільства, суспільну працю. Остання становить собою доцільне функціонування сукупності окремих індивідуумів, взаємозалежних між собою поділом, обміном, спеціалізацією і кооперацією праці, спрямоване на створення матеріальних і духовних благ, призначених для задоволення корисних людині та суспільству потреб.

Вихідною методологічною передумовою вивчення суспільної праці є розгляд процесу праці як взаємодії двох аспектів: організаційно-технічного (матеріально-речовинного) і соціально-економічного.

Матеріально-речовинний бік праці відбиває ставлення людини до природи, характеризує його як елемент продуктивних сил. Зміни в матеріально-речовинному складнику пов'язані зі змінами в предметах праці, знаряддях праці, організації й умовах праці, кваліфікації працівників.

Соціально-економічний бік праці виражають відносини людей з приводу створення речей, формування і розвитку працівника. Кардинальні зміни в соціально-економічних відносинах призводять до зміни класової структури суспільства. Взаємозв'язок цих сторін насамперед полягає в тому, що соціально-економічні відносини створюють стимули до розвитку речовинних елементів праці та самої людини, працівника. Водночас створення складніших технічних систем, підвищення рівня освіти, культури, кваліфікації працівників викликає необхідність удосконалення або заміни соціально-економічних відносин на нові. У діалектичній взаємодії цих сторін здійснюється прогрес суспільства.

Більш детально структуру сучасної суспільної праці в ринковій економіці можна представити наступними елементами:

1. *Речовинні елементи виробництва.* Вони є результатом розвитку індустріального і постіндустріального суспільства. До матеріально-речовинних елементів виробництва належать предмети і знаряддя праці, що знаходяться у приватній, корпоративній і державній власності.

2. *Особисті елементи виробництва, продуктивних сил (людський фактор)* — це насамперед знання, досвід і навички. Вони також є результатом історичного розвитку, важливу роль в якому відіграв поділ праці. Відповідно до останнього особисті елементи виробництва поділяються на розумову й фізичну працю, організаторську (управлінську) і виконавчу працю.

3. *Мета праці.* Вона впливає із самої суті праці. Мета праці різна у безпосередньо виробників і у власників засобів виробництва, підприємців. Перші є носіями найближчих цілей — виконання конкретних видів роботи, одержання за це винагороди у вигляді заробітної плати.

4. *Зв'язок між речовинними й особистими елементами.* За останніми стоять їхні власники, між якими формуються відносини присвоєння, розподілу й обміну. Спонукальними мотивами для названих зв'язків виступають потреби, інтереси, стимули суб'єктів цих відносин.

Конкретними формами взаємозв'язку працівників і власників речовинних елементів, підприємств виступає заробітна плата і прибуток.

5. *Способи організації праці.* Вони залежать від мети виробництва, способу зв'язку речовинних і особистих елементів, поділу праці та конкуренції. Замість стихійного поділу і конкуренції в масштабі капіталістичного суспільства, властивих йому в XVI–XIX ст., у другій половині XX ст. значно зросла роль державного регулювання економіки (індикативне планування, програмування) і чіткої наукової, планової організації праці всередині підприємств.

6. *Ставлення до праці.* З одного боку, праця не є обов'язковою. З другого боку, праця була і залишається основним джерелом доходу, засобом до існування. Тому і ставлення до праці не однакове. Для частини населення вона взагалі не становить цінності, не є важливою справою. Для більшої ж частини людей праця це основне заняття в житті. Серед останніх ставлення до праці двояке: ставлення до конкретних видів праці може приносити задоволення (або незадоволеність) її змістом і суспільною значущістю. Ставлення до праці як до джерела існування доходу має суперечливий характер, що пов'язано з протиборством найманих робітників і роботодавців за збільшення своєї частки в доході, тобто працівники вимагають за збільшення заробітної плати.

Таким чином, структура суспільної праці становить собою зріз свідомості в конкретний період часу.

Більш динамічна структура продуктивних сил визначає виконання суспільною працею певних функцій.

Функції суспільної праці. Функції суспільної праці виражають зміни її змісту в часі залежно від рівня розвитку продуктивних сил. Можна виділити такі функції:

1. Праця як засіб для життя, як спосіб задоволення людських потреб.
2. Праця як основа існування суспільства, джерело речовинного багатства, фактор суспільного прогресу.
3. Праця як фактор розвитку самої людини, як сфера ствердження особистості.

Структура і функції суспільної праці — це поняття, що характеризують деякі загальні властивості праці як вічної умови життя. Більш конкретні уявлення про працю, особливо про працю як індивідуальну діяльність, дають такі поняття, як «види праці», «зміст праці».

1.3 Види праці

Схема класифікації видів праці наведена на рис. 1.1.

При цьому виділені чотири групи ознак, що відрізняють той або інший вид праці; предмет і продукт праці; засоби й способи праці; умови праці. Класифікація видів праці за її характером й змістом розглядається у двох аспектах – соціальному й структурному.

Соціальний характер праці обумовлений формою власності на засоби виробництва. За цією ознакою розрізняються приватна праця (праця власника або орендаря) і наймана праця. Певною мірою соціальний характер праці знаходить висвітлення у виділенні двох її організаційних форм, а саме: праці індивідуальної і колективної. Крім того, соціальний характер праці проявляється у формуванні способів мотивації праці (бажання, усвідомлена необхідність, примус).

Структурний характер праці формується під впливом особливостей змісту праці з погляду двох головних параметрів – ступеня інтелектуалізації та кваліфікаційної складності трудових функцій. Ступінь інтелектуалізації трудової функції розрізняється залежно від частки елементів у ній, розумової й фізичної праці, а також від частки творчої й репродуктивної (нетворчої) праці. Ступінь кваліфікаційної складності трудової функції визначається її границями та структурою: кількістю складників, їхньою розмаїтістю, новизною, умовами виконання. Оцінка цієї ознаки стосовно того або іншого працівника встановлюється відповідно до його розряду за прийнятою тарифною системою. Таким чином, характер і зміст праці як класифікаційні ознаки органічно взаємозалежні.



Рис. 1.1 – Класифікація видів праці за групами ознак

Класифікація видів праці за її предметом і продуктом базується на професійному, функціональному й галузевому поділі праці. За професійною ознакою може бути виділена, зокрема, праця наукова (або дослідницька), інженерна, управлінська, виробнича, педагогічна, лікарська та ін. За функціональною ознакою види праці поділяються залежно від їхнього цільового призначення, сфери застосування і функціональної ролі в економічному циклі господарської діяльності. На відміну від виділення, що практикувалося при директивно-плановій системі, трьох стадій – виробництва, розподілу й споживання, при ринковій економіці структура економічного циклу принципово змінюється. Стадії виробництва передують стадіям вивчення, аналізу й прогнозування попиту, проведення досліджень і розробок нових видів продукції та технологій, науково-технічної, економічної та організаційної підготовки виробництва, а директивний розподіл продукції замінюється стадією вільної її реалізації самим товаровиробником з доведенням товарів до безпосередніх споживачів. Відповідно до цього кожній стадії властивий той або інший характерний для неї вид праці (у цьому випадку доречно говорити про види діяльності), що дозволяє виділити працю підприємницьку, інноваційну, відтворювальну і комерційну (остання відбиває професійну ознаку).

При формуванні видів праці за галузевою ознакою слід мати на увазі, що галузеві особливості стосуються лише здійснюваних на підприємствах процесів основної діяльності. Це дозволяє виділити такі види праці, як промислова (в тому числі видобувна та обробна), сільськогосподарська (в тому числі рослинницька та тваринницька), будівельна, транспортна та комунікаційна (у виробничій сфері).

Класифікація видів праці за застосовуваними засобами і способами праці дозволяє виділити працю ручну (технічно незброєну), механізовану (технічно озброєну) і автоматизовану (комп'ютеризовану), низько-, середньо- і високотехнологічну. При ідентифікації видів праці за цими ознаками встановлюються відповідні кількісні критерії, виходячи зі співвідношення між зайнятістю робочого місця і працівника.

Класифікація видів праці залежно від ступеня та рівня сприятливості й несприятливості умов праці передбачає виділення таких видів, як праця стаціонарна і пересувна, наземна і підземна, легка, середньої важкості й важка, приваблива і неприваблива, нерегламентована (вільна), регламентована і жорстко регламентована з примусовим ритмом.

Для загальної характеристики того чи іншого виду конкретної праці використовуються розглянуті вище чотири групи ознак у їхньому поєднанні. Наприклад, для науковця ця характеристика може виглядати в такий спосіб: праця розумова, творча, особливо складна висококваліфікована, індивідуальна, наукова, інноваційна, технічно озброєна, високотехнологічна, стаціонарна, середньої важкості, приваблива, самостійна, нерегламентована. У бригаді робітників – праця переважно фізична, не творча, середньої складності, кваліфікована,

колективна, виробнича, будівельна, технічно озброєна, середньотехнологічна, пересувна, середньої важкості, приваблива, наймана, регламентована.

Всебічна характеристика праці стосовно кожного працівника й колективу повинна слугувати необхідною базою для оцінки його відповідності вимогам, що випливають із цілей праці, до вирішення економічних і соціальних завдань підприємства або індивіда.

1.4 Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами

Праця як найважливіша загальнолюдська категорія, становить багатопланове, багатоаспектне поняття, що вимагає всебічного розгляду як предмет дослідження та удосконалення. У зв'язку з цим необхідно розкрити сутність праці з погляду економіки праці та інших, пов'язаних з нею наукових дисциплін (рис. 1.2).

Перехід до ринкової економіки, природньо, вимагає переосмислення економічної сутності праці, висуваючи на перший план таку основну категорію, як ефективність праці, тобто співвідношення її результатів і витрат. Таким чином визначається і роль економіки праці як галузі економічної науки, що вивчає закономірності й способи найкращого використання, відтворення та збагачення головної продуктивної сили суспільства – людини (людського ресурсу), організації та стимулювання ефективної трудової діяльності людей для максимального задоволення їхніх матеріальних потреб.

Одним з основних завдань економіки праці є визначення методів виміру результатів праці за кількістю і якістю виробленої продукції, виконаних робіт і наданих послуг, а також методів виміру й оцінки витрат праці, їхнього нормування та регулювання, що вимагає розробки відповідних норм і нормативів. На цій основі створюється економічний механізм, що забезпечує зацікавленість трудових колективів і кожного працівника в постійному зниженні витрат виробництва, у гарантованій оплаті залежно від частки особистого й колективного внеску в отриману підприємством оплату за вироблену продукцію. Разом з тим економіка праці зосереджує увагу на питаннях *ефективізації праці* (тобто збільшенні корисного результату на одиницю витрат використовуваних ресурсів), розвитку й використання трудового потенціалу в умовах функціонування ринків праці, формування доходів і рівня оплати праці, а також на тих соціально-трудовах питаннях, які безпосередньо пов'язані з ціноутворенням, податковою політикою та іншими загальноекономічними проблемами на мікро- і макрорівнях, широко використовуючи при цьому математичний апарат.

Зв'язок економіки праці з її *фізіологічною сутністю* обумовлений тим, що в процесі праці людина витрачає м'язову й нервово-психічну енергію, в результаті чого в її організмі виникають функціональні зміни.

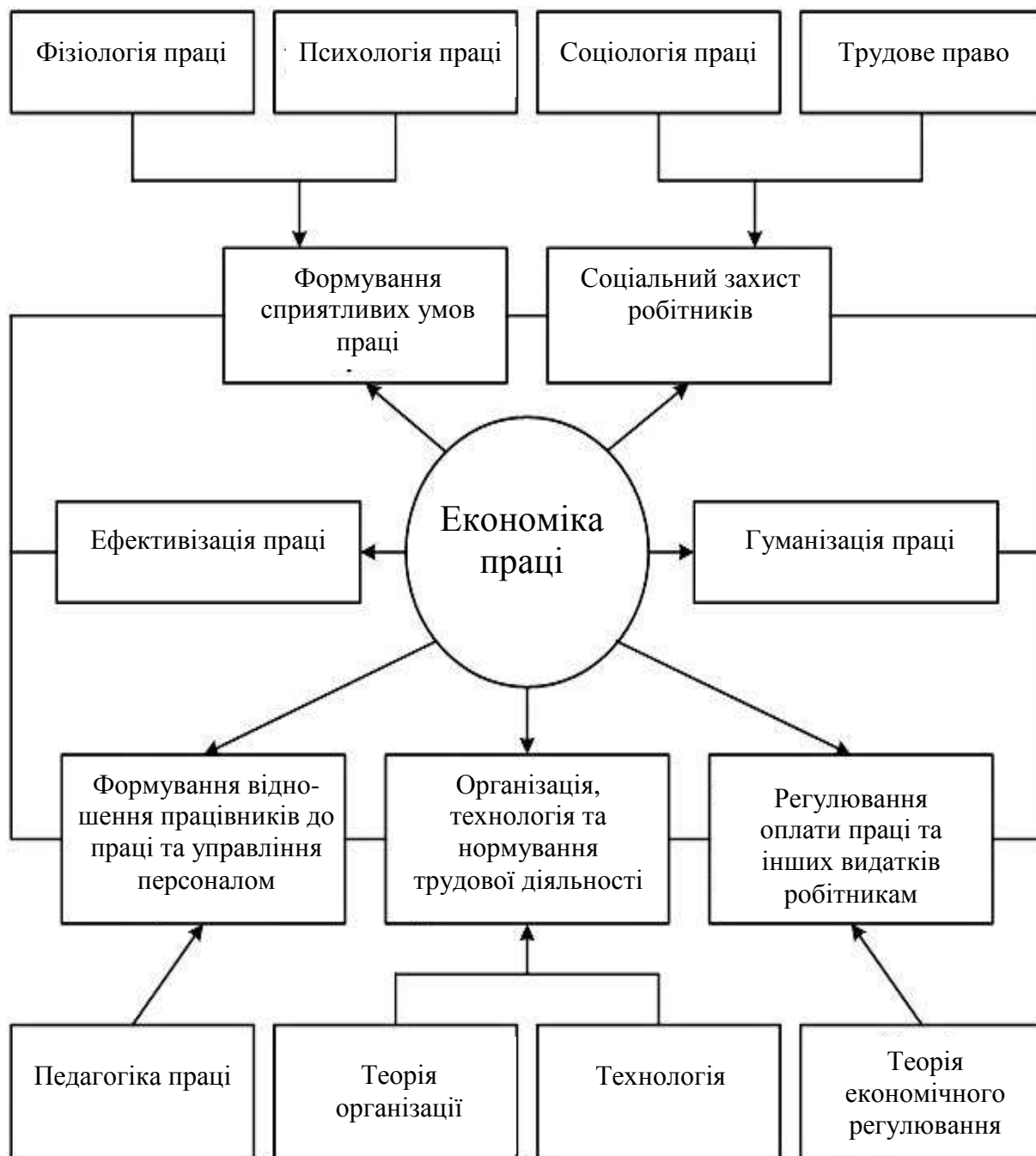


Рис. 1.2 – Взаємозв'язок економіки праці з іншими дисциплінами

Ці зміни в припустимих межах не тільки мають оборотний характер, але й корисні, навіть необхідні для життєдіяльності як тренуючий фактор, оскільки невикористана здатність до праці з часом згасають. Але при перевищенні цих меж можуть виникнути необоротні зміни, що чинять шкідливий вплив на здоров'я та працездатність людини. У цьому разі потрібно витрачати певні кошти на поліпшення умов праці й забезпечення її безпеки, надання різного роду пільг і компенсацій працівникам.

Вивченням функціональних змін в організмі людини в процесі праці займається спеціальна галузь фізіологічної науки – *фізіологія праці*, що виробляє рекомендації з раціонального використання фізіологічних здібностей особистості, виявлення та усунення негативних факторів

виробничого середовища, що впливають на організм людини, введення фізіологічно обґрунтованих режимів праці й відпочинку, зниження стомлюваності, застосування техніки і технології, що полегшують важку фізичну та напружену розумову працю.

З психологічного погляду праця розглядається як процес свідомої діяльності, в якому вирішальне значення мають психологічні якості людини, її поведінка відносно мети, змісту, предмета, знаряддя й методів праці, а також своїх колег по спільній праці. Вивченням цих питань займається спеціальна галузь психологічної науки – *психологія праці*, що виробляє рекомендації з двох основних напрямків: перший – забезпечення найбільшої привабливості змісту й умов праці стосовно певних категорій працівників і видів діяльності на основі використання положень інженерної психології, ергономіки й естетики, другий – забезпечення нормального психологічного клімату у взаєминах членів колективу на основі використання положень соціальної психології.

Вивченням соціальних проблем праці й виробленням відповідних рекомендацій займається спеціальна галузь соціологічної науки – *соціологія праці*. Крім проблем, що безпосередньо стосуються трудової діяльності, соціальний аспект економіки праці знаходить висвітлення при вирішенні питань рівня життя і соціального розвитку, що складається в результаті праці.

Соціальна сутність праці, насамперед, характеризується ступенем її свободи, що означає необхідність розгляду соціальних проблем в органічному взаємозв'язку з трудовим правом як спеціальною галуззю юридичної науки. Вся історія розвитку суспільства переконливо показує, що рабська, підневільна праця, не може бути ефективною. Настільки ж неефективна праця в умовах адміністративного примусу, коли людина не має змоги вибору сфери й виду діяльності, відчужена від засобів виробництва й змушена працювати за страх. Примусова праця може бути збережена тільки стосовно певних категорій злочинців, які відбувають покарання. Але ступінь свободи сам по собі теж повинен бути предметом вільного вибору (в тому числі вибору форм власності), обумовленого складом характеру й бажанням людини, її схильністю та готовністю до самостійних дій іти на ризик або лише до виконання отриманих вказівок, тобто до творчої (у тому числі підприємницької) або рутинної роботи. З таким розумінням пов'язане й ставлення до поняття експлуатації як протиправного обмеження роботодавцем прав працівника на винагороду, що відповідає витратам і результатам його праці.

У *правовому* відношенні важливе значення має те, що принцип вільної праці відбитий у конституційному визнанні права громадян на працю при одночасній відмові від визнання праці їхнім обов'язком, оскільки не можна людину змусити працювати. Важливий аспект, що розкриває соціальну сутність праці та її правове забезпечення, стосується соціальної захищеності працюючих. Тут маються на увазі правові гарантії забезпечення зайнятості й компенсації вимушеної незайнятості

(безробіття), підвищення купівельної спроможності населення, підтримка малозабезпечених верств.

Головна умова ефективної праці – наявність у кожного працівника необхідного рівня теоретичної та практичної підготовки до виконання покладених на нього трудових функцій.

Істотна роль належить спеціальній галузі педагогічної науки – *педагогіці праці*, покликаної створювати нові, прогресивні концепції, організаційні форми й методи навчання робітників, фахівців і керівників, підвищення їхньої кваліфікації та перепідготовки як безпосередньо на підприємствах, у спеціальних середніх і вищих навчальних закладах, так і на базі фірм, що розробляють і випускають нову техніку й засоби програмного забезпечення. Кошти, що витрачаються на навчання, окупаються підвищенням ціни робочої сили на ринку праці й поліпшенням діяльності підприємств на ринку товарів і послуг.

Економіка праці як прикладна економічна наука не зможе виконати своїх завдань, якщо не буде спиратися на сучасну технологію і організацію трудової діяльності, що становлять з нею єдине ціле.

З *технологічної точки зору* праця – це процес послідовного здійснення різних операцій щодо перетворення предмета праці, їхнього обслуговування та забезпечення з використанням технічних засобів, обумовлених прийнятою технологією. Недостатня розробка питань технології стосовно трудових процесів знижує ефективність використання сучасних технологій та автоматизованих систем у виробництві. Тому назріла необхідність розробки наукових основ технологізації трудових процесів (тобто проектування раціональних методів і прийомів праці) на базі комп'ютеризації та використання інших технічних засобів як невід'ємна частина інженерно-технічної підготовки виробництва, процесів обслуговування та керування. Нерозривний зв'язок трудових процесів із застосовуваною технологією обумовлює вибір пріоритетних напрямків її вдосконалення, орієнтований на зниження трудомісткості виробництва.

1.5 Праця як предмет державної політики

Роль праці як основи життєдіяльності суспільства обумовлює необхідність вироблення та здійснення державної політики у вирішенні пов'язаних з ним проблем у взаємодії з профспілками й роботодавцями (підприємцями).

Основними напрямками державної політики у сфері праці є:

- створення економічних і соціальних умов для посилення мотивів і стимулів високопродуктивної праці: податкове регулювання фондів й індивідуальних розмірів оплати праці (особистого трудового доходу) працівників;
- створення системи регулювання ставок, окладів і компенсаційних виплат (на регіональному рівні) для працівників госпрозрахункової й бюджетної сфер незалежно від форм власності, у тому числі органів державної влади й управління;

- розробка державних програм підвищення продуктивності й ефективності праці на основі раціонального використання трудових, матеріальних, технічних і природних ресурсів за рахунок комплексного впливу організаційних, науково-технічних, структурних і соціальних факторів;
- організаційне й методичне забезпечення роботи з організації, нормування, умов і стимулювання праці на підприємствах, розробка необхідних нормативних актів, матеріалів і рекомендацій, підготовки фахівців з праці;
- удосконалення трудового законодавства, розширення державних гарантій, пільг і компенсацій у сфері праці та її оплати;
- розвиток соціального партнерства держави з профспілками та іншими представницькими організаціями найманих робітників, підприємцями (роботодавцями) у вирішенні питань праці та її оплати, введення системи генеральної й галузевих тарифних угод і колективних договорів, вирішення колективних трудових суперечок (конфліктів);
- розробка й здійснення державної політики зайнятості населення у взаємодії з інвестиційною, податковою й фінансово-кредитною політикою; формування, прогнозування та моніторинг ринків праці, організація служб зайнятості; забезпечення професійної підготовки і перепідготовки працівників, і незайнятого дорослого населення, організація оплачуваних громадських робіт; вирішення питань міграції населення – внутрішньої й зовнішньої, трудової та вимушеної;
- прогнозування розвитку народонаселення й розробка політики відтворення трудових ресурсів і формування трудового потенціалу суспільства з урахуванням демографічних і соціально-економічних факторів;
- забезпечення соціального захисту населення на основі державних гарантій пенсіонерам, інвалідам та іншим соціально уразливим категоріям осіб, установлення мінімального споживчого бюджету, прожиткового рівня, введення систем державного соціального страхування й соціального забезпечення, використання позабюджетних джерел фінансування.

Запитання для контролю знань

1. Як би Ви охарактеризували роль праці в житті людини, якими факторами вона обумовлена? Як Ви оцінюєте роль праці в сучасному суспільстві?
2. Назвіть елементи, які беруть участь у трудовому процесі; яка роль кож-ного з них у здійсненні процесу і як людина взаємодіє з ними?
3. Класифікуйте види праці за групами ознак.
4. За якими ознаками можна класифікувати все різноманіття видів праці? Які з них небажані для людини?
5. Охарактеризуйте роль економіки праці як галузі економічної науки, що вивчає проблеми праці; за якими напрямками й аспектами вона вирішує свої завдання у взаємозв'язку з іншими науковими дисциплінами?
6. У чому полягає державна політика у сфері праці, які її мета й основні напрямки в умовах ринкової економіки?

ТЕМА 2. ТРУДОВІ РЕСУРСИ І ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СУСПІЛЬСТВА

2.1 Трудові ресурси як соціально-економічна категорія.

2.2 Відтворення населення і ресурсів для праці.

2.3 Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства.

2.1 Трудові ресурси як соціально-економічна категорія

Людські ресурси — специфічний і найважливіший з усіх видів економічних ресурсів. Як фактор економічного розвитку людські ресурси — це працівники, які мають певні професійні навички і знання і можуть використовувати їх у трудовому процесі. Вивчення людських ресурсів має велике значення для оцінювання ринку праці й розробки відповідної демографічної політики з метою впливу на процеси відтворення населення та його зайнятості.

Специфіка людських ресурсів порівняно з іншими факторами економічного розвитку полягає в тому, що, по-перше, люди не тільки створюють, а і споживають матеріальні й духовні цінності; по-друге, багатогранність людського життя не вичерпується тільки трудовою діяльністю, а отже, щоб ефективно використовувати людську працю, потрібно завжди враховувати потреби людини як особистості; по-третє, науково-технічний прогрес і гуманізація суспільного життя стрімко збільшують економічну роль знань, моральності, інтелектуального потенціалу та інших особистих якостей працівників, які формуються роками і поколіннями, але розкриваються людиною лише за сприятливих умов.

Однією з передумов успішного економічного розвитку як на мікро-, так і на макрорівнях є врахування інтересів людей в будь-яких діях, спрямованих на підвищення ефективності функціонування господарського механізму. Без такого врахування не можна досягти підвищення ефективності в широкому (тобто соціально-економічному) розумінні.

Особливого значення грамотне узгодження соціально-економічних перетворень з потребами і долями людей набуває в наш час у зв'язку з докорінною перебудовою системи суспільних відносин. Найсуттєвіші перетворення відбуваються саме в соціально-трудовій сфері, заторкуючи інтереси мільйонів людей і відображаючись на результатах економічного розвитку всієї країни. Дуже важливими в час змін є також гнучкість і мобільність, постійна адаптація людей до нових умов економічного розвитку.

Залежно від мети дослідження людські ресурси характеризуються різними соціально-економічними категоріями. Розглянемо ті, що найбільше використовуються економікою праці.

Трудові ресурси становлять собою частину населення країни, що внаслідок психофізіологічних та інтелектуальних якостей здатна виробляти матеріальні блага чи надавати послуги.

З цього визначення випливає, що трудові ресурси містять у собі як тих людей, які зайняті в економіці, так і тих, які не зайняті, але можуть працювати. Інакше кажучи, трудові ресурси — це реальні та потенційні працівники.

Для того щоб працювати в якійсь обраній сфері діяльності, людині необхідний *деякий рівень фізичного розвитку*. Який саме, визначається, з одного боку, потребами економіки, а з другого, — обмеженнями соціального порядку, тобто зацікавленістю суспільства в збереженні й зміцненні здоров'я своїх громадян як однієї з найважливіших цінностей людського суспільства.

Під *духовними якостями* розуміються загальноосвітні й професійні знання й уміння, особистісні характеристики як необхідна передумова для успішної роботи людини в обраному виді діяльності. Значення обох якісних характеристик людини разом із закономірним ускладненням економіки постійно зростає. Це відбиває всесвітню тенденцію у трудовій сфері. Особливо підвищується роль фізичних і духовних якостей людей у періоди швидких і глибоких змін в економіці й суспільстві в цілому.

Ринкова економіка припускає ініціативність людини. Як вона буде жити — залежить від уміння «пристосуватися» до нової економічної системи. Чим вищі фізичні можливості й освіченість людини, тим вдаліше, за інших рівних умов, відбувається пристосування.

Відповідно до статистичної практики *трудоі ресурси складаються з громадян у працездатному віці та громадян, які працюють в економіці країни молодше і старше працездатного віку*. Тих, хто молодше, часто називають працюючими підлітками, а тих, хто старше, — працюючими пенсіонерами.

Історично границі працездатного віку змінювалися і за соціальними, і за економічними мотивами. Сьогодні нижньою межею «працездатного віку» вважається 16 років, а верхньою — 60 років як для чоловіків, так і жінок.

Верхня вікова границя визначається правом на одержання пенсії по досягненні населенням 60 років. Але з цього правила є винятки. Для деяких видів професійної діяльності, пов'язаних з високими психофізіологічними навантаженнями на організм людини, пенсійна планка помітно нижче — на 5—10, а то і більше років. Тут діє система «пенсії за старістю на пільгових умовах».

У реальному житті багато хто з «пільгових пенсіонерів» продовжують успішно працювати на колишній посаді чи на іншій роботі і тому залишаються у складі трудових ресурсів. Непрацюючі виключаються з цього складу.

На жаль, у кожному суспільстві є значний прошарок людей, не досить здорових для того, щоб працювати. Тобто є люди непрацездатні, хоча їхній вік працездатний. Такі люди одержують статус інвалідів першої або другої групи, що дає їм право на отримання пенсії незалежно від віку. Кількість і частка інвалідів серед населення країни складається під впливом комплексу умов, від яких залежить здоров'я. Величезне значення

мають екологічна ситуація, рівень матеріального добробуту (якість харчування, витрата життєвих сил на роботі), доступність і якість медичного обслуговування, безпечність умов праці тощо.

Слід сказати, що одним з принципів цивілізованого гуманного суспільства є створення умов для трудової самореалізації інвалідів. Наша держава зобов'язує роботодавців до 5 % робочих місць виділяти для осіб з обмеженою конкурентноспроможністю на ринку праці (в тому числі інвалідів), однак на практиці проблеми працевлаштування інвалідів вирішуються дуже важко, в результаті чого інваліди складають значну частку економічно неактивного населення. Майбутня динаміка чисельності непрацюючих інвалідів передусім залежить від покращення життя (і відповідно здоров'я) людей, а також від пристосування технології виробництва до працівника.

Таким чином, ми підійшли до кількісного визначення поняття "трудові ресурси". Вони складаються з населення працездатного віку, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни молодших і старших осіб працездатного віку.

Трудові ресурси — не єдине поняття, що виражає людські ресурси. Є й інші. У країнах з розвинутою ринковою економікою давно вже затвердилося поняття «економічно активне населення». Відповідно до міжнародних стандартів до нього відносять зайняте населення і безробітних, шукаючих роботу. Поширене також поняття «цивільне економічно активне населення», в яке не включають військовослужбовців.

Таким чином, «трудові ресурси» за своїм змістом ширше поняття «економічно активне населення». Крім економічно активного населення, вони включають ще учнів працездатного віку, а також домогосподарок і всіх інших громадян країни цього віку, які, не є безробітними, але з якихось причин не зайняті в господарстві країни.

Скоріш за все міжнародна інтеграція, що розуміється в широкому сенсі слова, буде супроводжуватися уніфікацією застосування різних понять у трудовій сфері на основі взаємозбагачення кожного з них.

2.2 Відтворення населення і ресурсів для праці

Відтворення населення — це історично і соціально-економічний обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських поколінь. У процесах відтворення населення розрізняють види руху, типи й режими.

Види руху (природний, міграційний, соціальний, економічний) визначаються особливостями зміни чисельності та складу населення в країні в цілому і в окремих регіонах.

Природний рух населення — це результат процесів народження і смерті людей. Залежно від того, які процеси переважають, відбувається природний приріст або природне зменшення населення. Так, в 1992 — 2004 рр. показники смертності значно перевищували в Україні показники народжуваності, а також відбувається природне зменшення населення.

Чисельність і склад населення змінюються також у результаті міграційних процесів (механічного просторового переміщення населення). Такі переміщення викликані різними, але завжди дуже серйозними причинами (політичними, економічними, релігійними тощо). Розрізняють міграцію зовнішню, пов'язану зі зміною країни постійного проживання (еміграцією називається виїзд за межі держави, імміграцією — прибуття з інших країн), і внутрішню, що відображає зміну людьми місця проживання в межах однієї країни. Внутрішня міграція найчастіше обумовлена особистими або економічними причинами, зокрема значну її частку становить рух населення з сіл у міста (або навпаки) в пошуках заробітку.

Соціальний рух населення виявляється у зміні освітньої, професійної, національної та інших структур населення. Кожне нове покоління людей відрізняється від попереднього рівнем освіти та культури, професійно-кваліфікаційною структурою, структурою зайнятості, статеві-віковим складом та багатьма іншими характеристиками.

Особливо слід звернути увагу на економічний рух населення, що пов'язаний із зміною його трудової активності. Результати цього руху обумовлені передусім економічними чинниками: люди розпочинають або припиняють трудову активність, що призводить до відповідного збільшення або зменшення ресурсів для праці.

Природний, міграційний, соціальний та економічний рухи населення взаємозалежні й взаємопов'язані. У сукупності вони визначають чисельність і якісні характеристики населення.



Рис. 1.3 – Типи відтворення населення у природному русі

Традиційний тип відтворення характеризується високою нерегульованою народжуваністю і високою смертністю (з причин нерозвиненості медицини, низького рівня життя, війн, епідемій). У результаті взаємодії цих факторів загальні темпи зростання чисельності населення невисокі, у структурі переважає частка молодих людей. Цей тип характерний для ранніх етапів розвитку людського суспільства.

Сучасний тип відтворення обумовлений соціально-економічним розвитком, зростанням рівня життя, досягненнями медицини,

емансипацією і залученням в економічну діяльність жінок та іншими причинами, в результаті яких різко зменшився рівень народжуваності, значно збільшилася середня тривалість життя, знизився рівень смертності, зросла частка людей старшого віку в структурі населення.

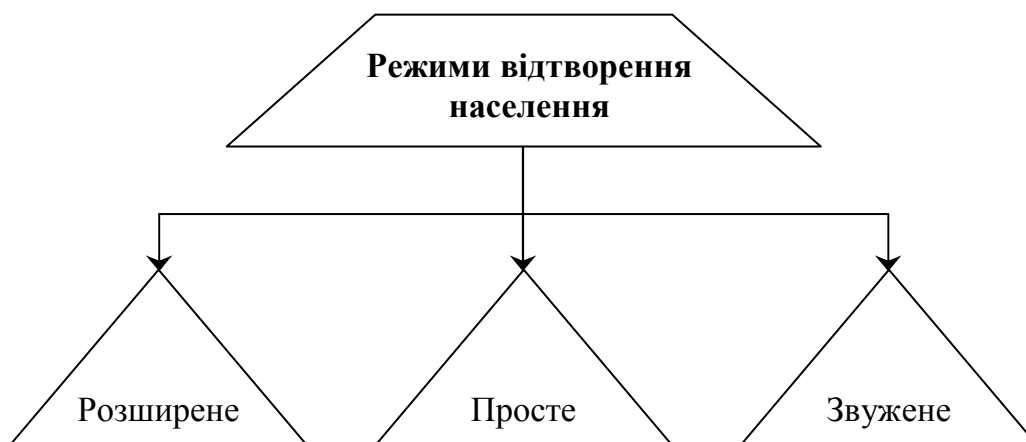


Рис. 1.4 – Режими відтворення населення

Розширене відтворення характеризується переважанням народжуваності над смертністю (і в абсолютних показниках, і в розрахунку на 1000 осіб) і, відповідно, природним приростом населення. Просте відтворення означає постійну кількість населення в результаті приблизно однакової народжуваності й смертності. Звужене відтворення, або депопуляція, характерне для країн, в яких показники смертності перевищують показники народжуваності, в результаті чого відбувається абсолютне зменшення кількості населення, що ми і спостерігаємо сьогодні в Україні (рис. 1. 4).

Особливості історичного розвитку України дуже вплинули на динаміку чисельності всього населення, зокрема ресурсів для праці. У XX ст. життя всіх поколінь і практично кожної людини було погіршене такими тяжкими й драматичними подіями, як Перша світова, громадянська і Друга світова війни, індустріалізація, колективізація, голодомори, масові репресії, участь у військових конфліктах (зокрема в Афганістані), Чорнобильська трагедія, глибока криза 90-х років. У результаті не тільки гинули або ставали інвалідами тисячі й навіть мільйони молодих здорових людей, але й різко зменшувалася народжуваність, деформувалася статевовікова структура населення. Тому відтворення населення і ресурсів для праці в Україні відбувалося і відбувається не рівномірно, а "хвилеподібно": певні підйоми змінюються значними спадами.

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення. Оскільки ресурси для праці є частиною населення, то і відтворення ресурсів для праці відображає стан і характер відтворення населення як частину цілого. Динаміка чисельності всього населення визначає динаміку чисельності економічно активного населення, але ця залежність не проста. Тобто збільшення (зменшення) чисельності

населення призводить до збільшення (зменшення) чисельності трудоактивного населення лише за інших однакових умов, а в реальному житті, під дією різноманітних причин ці зміни відбуваються не одночасно і не в однаковому масштабі. Наприклад, народження дітей збільшує кількість населення одразу, а кількість ресурсів для праці — тільки через 15—20 років, та й то за умови, що ці люди стануть економічно активними. Смертність непрацездатних людей зменшує кількість населення, але не змінює ресурси для праці. При незмінній кількості населення ресурси для праці можуть значно збільшуватися (зменшуватися) за рахунок зростання (спаду) трудової активності населення, наприклад, унаслідок зміни рівня життя.

У відтворенні ресурсів для праці, як і у відтворенні всього населення, розрізняють види руху, типи і режими.

Природний, міграційний і економічний рухи населення впливають на кількісні характеристики ресурсів для праці, соціальний — на якісні. Кожен вид руху обумовлюється дією численних різноманітних причин, а їхня взаємодія і взаємозалежність визначають кількість економічно активного населення, що є фундаментальним показником для будь-якого суспільства або держави.

Типи відтворення ресурсів для праці порівняно з типами відтворення населення мають різне змістове значення. Екстенсивний тип відтворення ресурсів для праці означає зміну їхньої чисельності без зміни якісних характеристик економічно активного населення. Інтенсивний тип відтворення пов'язаний зі зміною якості людських ресурсів: зростанням освітнього рівня, кваліфікації, покращенням здоров'я та розумових здібностей тощо, що означає нарощення трудового потенціалу.

2.3 Використання трудових ресурсів, трудовий потенціал суспільства

Під використанням ми розуміємо два напрямки, що характеризують трудові ресурси як один з ресурсів економіки. Це, по-перше, розподіл трудових ресурсів і, по-друге, ефективність застосування їхньої праці в народному господарстві.

Насамперед відзначимо розподіл трудових ресурсів, відомий у статистичній практиці й літературі за назвою «розподіл трудових ресурсів за видами зайнятості», тобто на працюючу в народному господарстві частину (чи зайняту) і не працюючу; у свою чергу непрацююча частина поділяється на учнів (працездатного віку), осіб, зайнятих веденням домашнього господарства, на службі у Збройних силах, безробітних, а також ніде не працюючих, які не навчаються і не шукають роботу.

Працююче (зайняте) населення може розглядатися, у свою чергу, в декількох розрізах: за окремими галузями, за професійними групами, в тому числі фізичної і розумової праці, за режимами праці (цілорічна зайнятість, неповний робочий день і тиждень і т. п.), нарешті, у соціально-економічному розрізі.

До найманих робітників належать громадяни, які уклали трудовий договір (контракт, угоду) з керівником чи підприємство з окремою особою.

До роботодавців входять працівники, які працюють самостійно і постійно наймають для роботи одну чи декількох осіб.

До числа осіб, які працюють за свій рахунок, включають громадян, які не наймають на постійній основі робітників.

До членів виробничих кооперативів належать особи, які є активними (працюючими) членами кооперативів.

До членів родини, які допомагають, входять члени родин у сімейному бізнесі, очолюваному проживаючим у тому ж домашньому господарстві родичем.

До числа працівників, які не класифікуються за статусом входять громадяни, для яких з різних причин важко визначити приналежність до якої-небудь з груп.

Структура, тобто співвідношення між окремими позиціями даного розподілу населення, відбиває демографічні фактори, добробут родин, структуру економіки, стан ринку праці, інституціональні зміни у власності.

Існують, звичайно, ще інші види розподілу трудових ресурсів. Мова йде про розподіл за статтю, віком, рівнем освіти і здоров'я. Усі люди, як ми вже неодноразово відзначали, неоднакові за здібностями і різноманітними запитами. Тому неоднакові й ефективність віддачі в тій чи іншій сфері економіки, і потреба в роботі і т.п. Названі характеристики у певній мірі дозволяють уловлювати цю неоднаковість і її наслідки.

Особливу увагу необхідно звертати на структуру трудових ресурсів за віком, що в умовах ринку набуває істотнішого значення, ніж колись. Успіх економічних перетворень багато в чому залежить від того, скільки буде молодих людей, чий рік народження найбільш близький до початку перетворень. Молоді люди успішніше сприймають новий економічний «дух» на користь собі й економіці країни.

Залежно від розподілу трудових ресурсів у розглянутому аспекті можливості людських ресурсів як фактора економічного розвитку можуть бути великими чи меншими. Такий підхід дає можливість вивчення і визначення трудового потенціалу суспільства, території, підприємства.

Трудовий потенціал — це інтегральна оцінка і кількісних, і якісних характеристик економічно активного населення.

Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства. Трудовий потенціал складається з багатьох компонентів, головними з яких є здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, мотивованість, вміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу та ін.

На рівні суспільства ці компоненти можна приблизно оцінити певними узагальненими показниками. Здоров'я населення країни характеризується середньою тривалістю життя, часткою інвалідів, смертністю за віковими групами залежно від різних причин, розміром і часткою витрат на охорону здоров'я тощо. Моральність суспільства визначається його релігійністю, ставленням до інвалідів, дітей, людей похилого віку, показниками соціальної напруги, злочинності тощо. Творчий потенціал і активність проявляються темпами науково-технічного прогресу в країні, доходами від авторських прав, кількістю патентів та

міжнародних премій та ін. Організованість на рівні суспільства можна оцінити якістю і стабільністю законодавства, обов'язковістю дотримання законів і угод, стабільністю політичної ситуації, якістю доріг та громадського транспорту тощо. Рівень освіти населення характеризується середньою кількістю років навчання в розрахунку на одну людину, часткою витрат на освіту в державному бюджеті, доступністю різних рівнів освіти тощо. На жаль, більшість цих показників за роки кризи значно погіршилася в Україні.

Суспільний трудовий потенціал, що акумулює і синтезує сукупні здібності до суспільно корисної діяльності працездатного населення, становить собою конкретну форму матеріалізації людського фактора, показник рівня розвитку і межі творчої активності працюючих мас.

У кількісному відношенні суспільний трудовий потенціал характеризує можливості суспільства щодо залучення до суспільної праці населення різної статі та віку (чоловіків і жінок робочого, доробочого та похилого віку). У якісному відношенні трудовий потенціал суспільства — це його реальні можливості з реалізації через участь у суспільно корисній праці всього різноманіття особистих здібностей і якостей: знань, умінь і навичок, що здобуваються людьми в процесі виховання, підготовки до праці, безпосередньо трудової діяльності, перенавчання і підвищення кваліфікації. Він є похідним від рівня розвитку продуктивних сил і стану здоров'я населення, від рівня загальної і фахової освіти, професійної підготовки, морального виховання, що відбивають цілі, кінцеву спрямованість і соціально-економічні умови формування особистості.

Потенціал суспільства залежить від якісних характеристик сукупної робочої сили, що визначають рівень розвитку здібностей до праці (професійної майстерності, інтелекту, творчої активності, мобільності) та специфіку найважливіших соціально формуючих рис членів суспільства (відповідальності, ретельності, дисциплінованості, ініціативності, організаторських здібностей та ін.).

При визначенні величини потенціалу і його використання важливо правильно вибрати показник виміру. Як основний показник обсягу застосовується чисельність, а показник використання — людино-година. Дослідження показують, що різниця в оцінці витрат праці в промисловості країни за величиною відпрацьованих людино-годин і середньооблікової чисельності працівників знаходиться в межах 15 %. Таким чином, показник середньооблікової чисельності працівників, що є змінною величиною, не може бути еталоном при оцінці величини потенціалу, тому при аналізі динаміки його можна застосовувати тільки з поправочними коефіцієнтами. А оскільки такі коефіцієнти розробити дуже важко, необхідно знайти новий показник.

Дослідження, проведені вітчизняними економістами, показали, що основним показником трудового потенціалу може виступати тільки людино-година. Його дозволяється застосовувати у всіх економічних розрахунках на будь-якому рівні.

Величина сукупного потенційного фонду робочого часу виробничого колективу становить собою різницю між календарним фондом (Φ_k) і сумарними резервостворюючими неявками і перервами ($T_{н.п.}$), тобто значну величину часу виконання виробничого завдання певним колективом працівників. До нерезервостворюючих відносяться регламентовані витрати, що за своєю правовою і економічною суттю є необхідними і не можуть слугувати резервом збільшення часу безпосередньої роботи (вихідні й святкові дні, основні й додаткові відпустки та інші законодавчо встановлені неявки і перерви). У цьому фонді відбивається весь обсяг потенційних можливостей працюючих за кожний (плановий, звітний) період.

Величина трудового потенціалу підприємства визначається за формулою:

$$\Phi_{п} = \Phi_k - T_{н.п.} \quad (1.1)$$

або

$$\Phi_{п} = Ч \times Д \times Т_{зм}, \quad (1.2)$$

де $\Phi_{п}$ – сукупний потенційний фонд робочого часу підприємства, год;

$Ч$ – чисельність працюючих, осіб;

$Д$ – кількість днів роботи в періоді;

$Т_{зм}$ – тривалість робочого дня, зміни, год.

У загальному вигляді величину трудового потенціалу суспільства (регіону) можна виразити за формулою:

$$\Phi_{п.заг} = \sum_{i=1}^m Ч_i \times Т_p, \quad (1.3)$$

де $\Phi_{п.заг}$ – потенційний фонд робочого часу суспільства, год;

$\sum_{i=1}^m Ч_i$ – чисельність населення за групами, здатного брати участь у

суспільному виробництві ($i = 1, 2, \dots, m$); m — число груп населення;

$Т_p$ – законодавчо встановлена величина часу робіт із груп упродовж календарного періоду (рік, квартал, місяць). Обчислюється як добуток кількості робочих днів у періоді на встановлену тривалість робочого дня в годинах.

Оскільки трудовий потенціал включає всіх громадян, здатних брати участь у суспільному виробництві внаслідок своїх фізичних можливостей, наявних знань і професійно-кваліфікаційних навичок при нормальному рівні інтенсифікації праці, у розрахунок повинні бути включені всі групи працівників з урахуванням їхніх характерних рис.

Таким чином, виходячи з вищевикладеного, можна сказати, що трудовий потенціал людини є частиною її потенціалу як особистості, тобто стосовно індивідуума трудовий потенціал — це частина потенціалу людини, що формується на основі природних даних (здібностей), освіти, виховання і життєвою досвіду.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягає специфіка трудових ресурсів порівняно з іншими чинниками економічного розвитку?
2. Поміркуйте, як можна вдосконалити пенсійне законодавство в нашій країні?
3. Що таке відтворення населення і якими видами руху населення воно характеризується?
4. Охарактеризуйте вплив чинників природного, міграційного та економічного рухів на динаміку економічно активного населення України.
5. Що включає поняття використання трудових ресурсів?
6. Які характеристики працюючого населення ви можете назвати?
7. Що таке трудовий потенціал? Які складові його обумовлюють?

ТЕМА 3. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЯК СИСТЕМА

- 3.1 Загальна характеристика соціально-трудових відносин.
- 3.2 Предмет соціально-трудових відносин.
- 3.3 Типи соціально-трудових відносин.
- 3.4 Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин.
- 3.5 Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин.

3.1 Загальна характеристика соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини визначають становище людини у світі праці, її спосіб життя, оточення, клімат у трудовому колективі, ефективність трудової соціалізації людини. При цьому вони залежать не тільки від трудової поведінки самої людини, але й від безлічі факторів.

Існують основні категорії та поняття, що відбивають процес становлення і розвитку соціально-трудових відносин, їхні основні характеристики і якості. Для того щоб оцінити реальне розміщення сил у соціально-трудових відносинах, треба чітко визначити мотиви і логіку власне трудової поведінки; зрозуміти сутність і перспективи розвитку нових соціально-трудових відносин, що відповідають новим соціально-економічним умовам України.

Структурними складниками соціально-трудових відносин є суб'єкти і рівні соціально-трудових відносин; предмети соціально-трудових відносин і їхня структура; принципи і типи соціально-трудових відносин: принципи солідарності й субсидіарності; відносини, побудовані за принципом «панування – підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація.

Термін «соціально-трудові відносини» ввійшов у науковий обіг і став широко використовуватися недавно.

Його включення в систему понять і категорій економіки праці пов'язане, по-перше, з розвитком наукових і прикладних уявлень про роль людей у розвитку економіки. Етапи в цьому розвитку характеризуються початковим уявленням про людей як спеціальний ресурс («трудові ресурси») і про людину як про суб'єкт суспільного розвитку (що знайшло відображення в понятті «людський фактор»). Наступний ступінь розвитку уявлень про людину, про суб'єкта економічної діяльності, мабуть, припускає використання, головних понять «індивідуум», «особистість». У цьому випадку людина розглядається як багатогранний, багаторольовий суб'єкт соціально-трудових відносин, створення необхідних умов для розвитку якого є завданням найвищої складності.

По-друге, активне включення в обіг категорії «соціально-трудові відносини» обумовлене й тим, що вирішення найважливіших завдань: стабілізації соціально-економічної і політичної ситуації в країні, становлення і розвитку виробництва нового технологічного рівня, значного зниження інфляції і підвищення життєвого рівня населення можливе, насамперед, на основі співробітництва всіх сил суспільства у проведенні злагодженої політики у сфері соціально-трудових відносин і формуванні ефективної системи захисту інтересів усіх учасників соціально-трудових відносин.

По-третє, становлення соціально орієнтованої ринкової економіки в нашій країні, забезпечення її нормального функціонування можливе за умови її повноцінної інтеграції у світове господарство, що передбачає оформленість соціально-трудових відносин у країні, розробку механізму їхнього ефективного регулювання та перетворення національної системи соціально-трудових відносин у систему соціально-трудових відносин, визнану світовим співтовариством.

Вихідною науковою базою практичної діяльності в цій сфері є теорія людських відносин, що набула розвитку у вченнях про потреби людини (Мейо, Маслоу, Девіс та ін.), її мотивів до праці, теорії трудової поведінки (Ф. Тейлор, Ф. Герцберг та ін.), теорії життєвого циклу (Ф. Модільяні, Р. Брамберг та ін.), у соціології малих груп, теорії комунікації, теорії систем участі працівників у прибутку і т. д.

Визначимо основні категорії і поняття, що дозволяють охарактеризувати соціально-трудові відносини.

Соціально-трудові відносини — це об'єктивно існуюча взаємозалежність і взаємодія суб'єктів цих відносин у процесі праці, націлених на регулювання якості трудового життя.

Водночас соціально-трудові відносини, безумовно, суб'єктивовані, тому що вони відбивають суб'єктивно визначені наміри і дії учасників цих відносин, обумовлені усвідомленою ними взаємною залежністю.

Соціально-трудові відносини як система мають дві форми існування. Перша — фактичні соціально-трудові відносини, що функціонують на об'єктивному і суб'єктивному рівнях.

Друга — соціально-трудові правовідносини, що відбивають проекцію фактичних соціально-трудових відносин на інституціональний, законодавчий, нормотворчий рівень.

У системі соціально-трудових відносин виділяються наступні структурні складники:

- суб'єкти й рівні соціально-трудових відносин;
- предмети соціально-трудових відносин і їхня структура;
- принципи і типи соціально-трудових відносин.

Суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути індивідуум, група індивідуумів, об'єднаних якоюсь системоутворюючою ознакою. У зв'язку з цим соціально-трудові відносини можуть бути індивідуальними, коли з окремим роботодавцем взаємодіє окремий працівник, а також груповими, або колективними, коли працівники (роботодавці) взаємодіють між собою. Тобто соціально-трудові відносини можуть підрозділятися на дво-, три- і багатобічні. Як суб'єкт соціально-трудових відносин може виступати організація (підприємство) або їхня група, а також територіальне утворення. Як суб'єкта соціально-трудових відносин світове співтовариство у певних умовах розглядає й окрему державу.

Розглянемо основні характеристики суб'єктів соціально-трудових відносин, характерних для ринкової економіки.

Найманий працівник — це громадянин, який уклав трудовий договір з роботодавцем, керівником підприємства або окремою особою. Цей договір найму може бути письмовим або усним, але в будь-якому разі він визначає соціально-трудові відносини між його учасниками. Разом з тим найманий працівник, безумовно, є максимально узагальненим поняттям. У ролі найманого працівника як суб'єкта соціально-трудових відносин можуть виступати індивідуум, групи працівників, що розрізняються за власним положенням у соціально-професійній структурі, за спрямованістю інтересів, мотивацією праці та багатьма іншими ознаками.

Основою групових і індивідуальних розходжень виступають вік, стать, стан здоров'я, ступінь освіченості, професійна, посадова, галузева приналежність, які визначають істотні сторони в трудовій поведінці найманого працівника. Особливо вагомим для України фактором формування моделі трудової поведінки найманих працівників є їхнє територіальне розміщення.

Глибокі розходження у трудовій поведінці найманих працівників формують і розходження в рівні загальної і професійної освіченості.

Але в будь-якому випадку найманий працівник повинен мати певні якості, оцінка стану яких може дати реальне уявлення про сутність і зрілість соціально-трудових відносин. Найманий працівник повинен, насамперед, мати готовність і здатність до особистої участі в соціально-трудових відносинах, мати певні настанови на кращі способи участі в цих відносинах.

Розвинені трудові відносини припускають існування інститутів, що виступають від імені найманих працівників і захищають їхні інтереси.

Традиційно такими є професійні спілки — масові організації, що об'єднують найманих працівників, пов'язаних спільністю соціально-економічних інтересів. Це не виключає можливості існування інших організаційних форм об'єднань найманих працівників.

Роботодавець як суб'єкт соціально-трудових відносин відповідно до міжнародної класифікації статусу зайнятості — це людина, яка працює самостійно і постійно наймає для роботи одну чи багатьох осіб. Роботодавець зазвичай є власником засобів виробництва. Однак у господарській практиці України роботодавцем вважається також керівник у державному секторі економіки, який наймає працівників за договором, наприклад, директор державного заводу, хоча він сам є найманим працівником держави і не володіє засобами виробництва.

Роль держави в соціально-трудових відносинах досліджена багатьма фахівцями (Р. Фрімен, М. Саламон та ін.). Систематизація їхніх поглядів, аналіз практичного досвіду діяльності держави у сфері соціально-трудових відносин показує, що найчастіше держава тут виконує наступні ролі: законодавець, захисник прав, регулювальник, роботодавець.

Рівень реалізації кожної з цих рольових функцій держави, характер їхнього сполучення в кожний конкретний момент часу визначаються історичними, політичними, економічними умовами розвитку. Тому роль держави в соціально-трудових відносинах може істотно змінюватися. Але в будь-якому разі держава як суб'єкт соціально-трудових відносин повинна бути зацікавлена в ефективній самоідентифікації і найманих працівників, і роботодавців, тому що тільки соціально активні наймані працівники і роботодавці можуть бути рівноправними партнерами, досягти соціальної згоди, уникнути екстремізму в трудових відносинах.

Для повноцінного аналізу і регулювання соціально-трудових відносин необхідно ввести поняття «рівень соціально-трудових відносин». Рівень соціально-трудових відносин є похідним від особливостей суб'єктів соціально-трудових відносин, він визначається властивостями соціально-економічного простору, в якому функціонують суб'єкти соціально-трудових відносин. Виділяють такі рівні соціально-трудових відносин: індивідуальний і груповий. При цьому на індивідуальному рівні взаємозалежними суб'єктами соціально-трудових відносин можуть бути: працівник — працівник; працівник — роботодавець; роботодавець — роботодавець. На груповому рівні соціально-трудових відносин виявляються взаємозв'язки між об'єднаннями працівників (професійними спілками) і об'єднаннями роботодавців. Особливим, «змішаним» рівнем соціально-трудових відносин є взаємозв'язки між працівником і державою; роботодавцем і державою. Крім того, соціально-трудові відносини можуть бути виділені на рівні підприємства (організації), галузі, регіону.

3.2 Предмет соціально-трудових відносин

Для кожного рівня соціально-трудових відносин специфічними є свої предмети відносин і взаємозв'язок між ними.

Як предмети соціально-трудових відносин на рівні індивідуумів виступають певні аспекти трудового життя людини, зміст яких залежить від життєвого циклу людини (період від народження до закінчення шкільної освіти, період одержання роботи й поява родини, період трудового життя, нарешті період старості) і специфіки цілей і завдань, розв'язуваних людиною у кожному з цих циклів. Але яку б модель диференціації життєвого циклу людини ми не взяли для розгляду, напевне, на кожному з етапів життєвого циклу людина в соціально-трудових відносинах віддаватиме перевагу тим чи іншим цілям — предметам. Тому як предмет соціально-трудових відносин на першому етапі життєвого циклу можуть виступати: трудове самовизначення; профорієнтація; профспілкова освіта та ін. На наступному етапі визначальну роль у соціально-трудових відносинах будуть відігравати: соціально-професійний розвиток; професійна підготовка і перепідготовка; оцінка праці; її винагорода. На наступному етапі предметом соціально-трудових відносин може стати ступінь трудової активності.

Як предмет групових (колективних) соціально-трудових відносин, наприклад, між працівниками і роботодавцями, може виступати кадрова політика в цілому або її окремі елементи: атестація кадрів; контроль і аналіз трудової діяльності; оцінка ефективності праці; організація праці; нормування праці; трудові конфлікти і їхній розвиток; трудова мотивація.

Усе різноманіття соціально-економічних явищ як предметів соціально-трудових відносин поділяється на наступні три доволі самостійні предметні блоки: соціально-трудові відносини зайнятості; соціально-трудові відносини, пов'язані з організацією й ефективністю праці; нарешті, соціально-трудові відносини, що виникають у зв'язку з винагородою за працю. Ця структуризація соціально-трудових відносин продуктивна, тому що дозволяє чітко визначити систему факторів, які обумовлюють соціально-трудові відносини в кожному з цих блоків і методи їхнього регулювання.

Справа в тому, що в нашому суспільстві почався процес формування нового типу соціального розшарування населення за життєвим рівнем, трудовою мотивацією, соціальною і професійною орієнтацією, трудовою поведінкою, за можливістю адаптації до ринкових форм господарювання. З цього погляду фахівці виділяють групи населення, відображені на рис.1.5.

Кожна з груп населення варіюється за наборами якісних характеристик, до яких належать: вік, кваліфікація, професія, здоров'я, здатність до систематичної праці, моральність і т. д.

Разом з тим у названих групах формується певна єдність уявлень про свою роль у соціально-трудових відносинах, про цінність тих чи інших сторін цих відносин, про найкращі способи регулювання.

3.3 Типи соціально-трудових відносин

Соціально-трудові відносини залежно від способу їхнього регулювання, методів вирішення проблем класифікують за типами. Тип

соціально-трудових відносин визначається їхнім характером, а саме тим, яким конкретно чином приймаються рішення в соціально-трудої сфері. Базисну роль у формуванні типів соціально-трудових відносин відіграють принципи рівності або нерівності прав і можливостей суб'єктів соціально-трудових відносин. Від того, якою мірою комбінуються ці базисні принципи, залежать конкретний тип соціально-трудових відносин та інші принципи, що його визначають. У цьому випадку основою соціально-трудових відносин можуть слугувати: принципи солідарності й субсидіарності; відносини, побудовані за принципом «підпорядкування – панування – підпорядкування»; рівноправне партнерство, конфлікт, конфліктне співробітництво, конфліктне суперництво, дискримінація. Відповідно до цих принципів (характеристик) виділяють два полярних типи трудових відносин: патерналізм і соціальне партнерство. Але можливі й інші типи соціально-трудових відносин, обумовлені сполученням принципів і методів їхнього регулювання.

<p style="text-align: center;">Четверта група</p> <p>Джерело існування – доходи від тіньової, незаконної в межах певної системи діяльності та відповідне уявлення про систему соціально-трудових відносин</p>
<p style="text-align: center;">Третя група</p> <p>Джерело існування – доходи у тих сферах економіки, де склалися найбільш сприятливі умови для їхнього зростання (біржа, комерційний банк, СП та ін.). При зміні ситуації їхня поведінка в соціально-трудових відносинах може стати важко передбачуваною</p>
<p style="text-align: center;">Друга група</p> <p>Більш високий рівень життя, визначення і пошуки шляхів досягнення певних соціальних і споживацьких цілей (кваліфіковані робітники, науковці, лікарі, шкільні й викладачі ВНЗ). Джерело існування – заробітна плата, понаднормова робота, більш інтенсивна, виснажлива і навіть шкідлива для здоров'я праця. Характерна поведінка – активні в соціально-трудових відносинах</p>
<p style="text-align: center;">Перша група</p> <p>Працівники з низькими доходами і соціальним статусом Джерело існування – основна заробітна плата Характерна поведінка – малоактивні на ринку праці, слабка самоідентифікація як суб'єктів соціально-трудових відносин</p>

Рис. 1.5 – Схема соціального розшарування населення

Основні характеристики і взаємозв'язки названих вище типів соціально-трудових відносин.

Солідарність. Принцип солідарності — ідеал, вироблений людством у процесі його соціально-економічного розвитку, припускає спільну відповідальність людей, засновану на особистій відповідальності та згоді, єдності й спільності інтересів. Пізніше робочий рух і профспілки в період становлення індустріального суспільства надали цьому принципу особливе значення. Сутність його зводиться до того, що згуртованість дозволяє виявляти й оцінювати однакові інтереси, типові для тієї чи іншої групи населення, подібні загальні риси, а також подібний соціальний або економічний ризик. Це, в свою чергу, утворює конструктивну основу для того, щоб спільно захищати свої інтереси, протистояти небезпеці й ризику. Саме тому у зв'язку із соціально-трудовими відносинами говорять про солідарність професійних спілок, які покликані компенсувати негативні економічні й соціальні наслідки процесу розвитку ринкової економіки; про солідарне співтовариство застрахованих осіб або про угоду поколінь при пенсійному страхуванні.

Принцип солідарності, заснований на особистій згоді й відповідальності, може втрачати своє значення при розвитку систем захисту від можливих економічних, соціальних і суспільних ризиків, наданих державою.

Патерналізм. Головна роль держави в соціально-трудових відносинах або практично повна їхня регламентація формують тип соціально-трудових відносин, названий державним патерналізмом. Патерналізм може сформуватися і на рівні підприємства (організації) на основі використання твердої регламентації соціально-трудових відносин. Цей тип соціально-трудових відносин у певних історичних і соціокультурних умовах може виявитися високоефективним. Прикладом є досвід внутрішньофірмових соціально-трудових відносин на підприємствах Японії. Разом з тим відомі і якісно інші наслідки цього типу соціально-трудових відносин: пасивність у трудовій поведінці, мінімізація рівня вимог до якості життя в цілому і якості трудового життя зокрема.

Субсидіарність. Компенсувати негативний вплив патерналізму на соціально-трудові відносини могло б поважне ставлення до використання при їхньому формуванні принципу субсидіарності. Цей принцип так само ґрунтується на особистій відповідальності, як і солідарність, але відповідно до цього принципу, замість допомоги з боку слід обрати «самозахист», а при можливості перенесення соціальної відповідальності на третю особу, наприклад на державу, перевага повинна бути віддана «субсидіарній» допомозі. Принцип субсидіарності, таким чином, спрямований на збереження прагнення людини до самовідповідальності та самореалізації і покликаний запобігати перенесенню відповідальності на суспільство. Отже, в соціально-трудових відносинах будь-якого суспільства почуття власної гідності, віра в себе і почуття особистої відповідальності громадян повинні стимулюватися, крім того, має бути забезпечена можливість їхньої реалізації.

Партнерство. У розвинених країнах із соціальною орієнтацією ринкової економіки переважаючим типом соціально-трудових відносин є сьогодні соціальне партнерство у формі двопартизму і трипартизму. У нашому контексті важливо зазначити, що процес формування соціального партнерства в розвинених країнах був, власне кажучи, послідовним переходом від соціально-трудових відносин типу «конфліктного суперництва» до типу «конфліктного співробітництва». При цьому обидва типи соціально-трудових відносин припускають надактивні позиції суб'єктів цих відносин у захисті й реалізації своїх інтересів, що виявилось в розширенні масштабів діяльності профспілок і об'єднань підприємців до міжнародного рівня. Зазначено, що для солідарності як типу соціально-трудових відносин, умова гіперактивності на ринку праці не обов'язкова.

Конфлікт. Конфлікт узагалі — це, як відомо, зіткнення суб'єктів взаємодії, викликане протилежною спрямованістю цілей та інтересів чи позицій і поглядів.

Конфлікт (конфліктна ситуація) як тип соціально-трудових відносин — граничний випадок загострення суперечностей у трудових відносинах.

Трудовий конфлікт — різновид соціального конфлікту. Причинами трудових конфліктів можуть бути обставини, пов'язані з техніко-технологічними параметрами виробництва, а також економічні, адміністративно-управлінські, соціально-психологічні аспекти діяльності організації. Трудовий конфлікт може мати різні форми прояву: мовчазне невдоволення, відкрите невдоволення, сварка, страйк, трудова суперечка і т. д. Для фахівця з праці важливим є розуміння природи конфлікту, його стану, ступеня розвитку, важливе також уміння ефективно розв'язувати конфлікти. Справа в тому, що відповідно до сучасних поглядів конфлікт становить собою одну з форм соціалізації людини, різновид соціальної взаємодії. Конфлікт визнається неминучим, необхідним і вирішальним фактором соціального розвитку, тому що він відкриває дорогу інноваціям, сприяє формуванню нового рівня взаєморозуміння і співробітництва. Але конфлікт може стати фактором руйнування соціально-трудових відносин, тому що наслідком трудового конфлікту може бути зниження якості продукту, продуктивності праці, підвищення рівня плинності кадрів, збільшення числа випадків травматизму і захворювань і т. п. Тому разом з трудовим конфліктом повинні підтримуватися соціальне партнерство, згода. Важливим є таке сприйняття конфлікту: конфлікт має бути тимчасовим явищем у соціально-трудових відносинах, а згода, партнерство — постійним.

Дискримінація. Дискримінація — це вільне, необґрунтоване обмеження прав і можливостей будь-кого. Дискримінація як тип соціально-трудових відносин становить собою довільне обмеження прав суб'єктів цих відносин, що перебиває доступ їм до рівних можливостей на ринку праці. Дискримінації можуть піддаватися різні категорії працівників. Виділяють дискримінацію за статтю, національністю, расою, віком і т. д. Для нашої країни безсумнівно актуальність мають питання рівності

можливостей чоловіків і жінок на ринку праці, а також в умовах загострення міжнаціональних відносин дискримінація на національній основі.

Виділяють кілька видів дискримінації в соціально-трудових відносинах (рис. 1.6).

Дискримінація при найманні на роботу (при звільненні з роботи) відбувається тоді, коли ту чи іншу групу населення за інших рівних умов останніми беруть на роботу і першими звільняють, внаслідок чого рівень безробіття в цих групах населення є більш високим.

Дискримінація при виборі професії чи просуванні по службі відбувається, коли якійсь групі населення забороняють чи обмежують доступ до певних видів діяльності, професій, посад, незважаючи на те, що ці люди здатні виконувати такі роботи.

Дискримінація при оплаті праці виникає у разі більш низької оплати праці одних працівників у порівнянні з іншими за виконання однієї і тієї ж роботи, тобто в тому випадку, коли розходження в оплаті праці не пов'язані з різницею в ефективності праці.

Дискримінація при одержанні професійної підготовки може виражатися в обмеженні доступу до одержання професійної підготовки чи в наданні освітніх послуг більш низької якості.

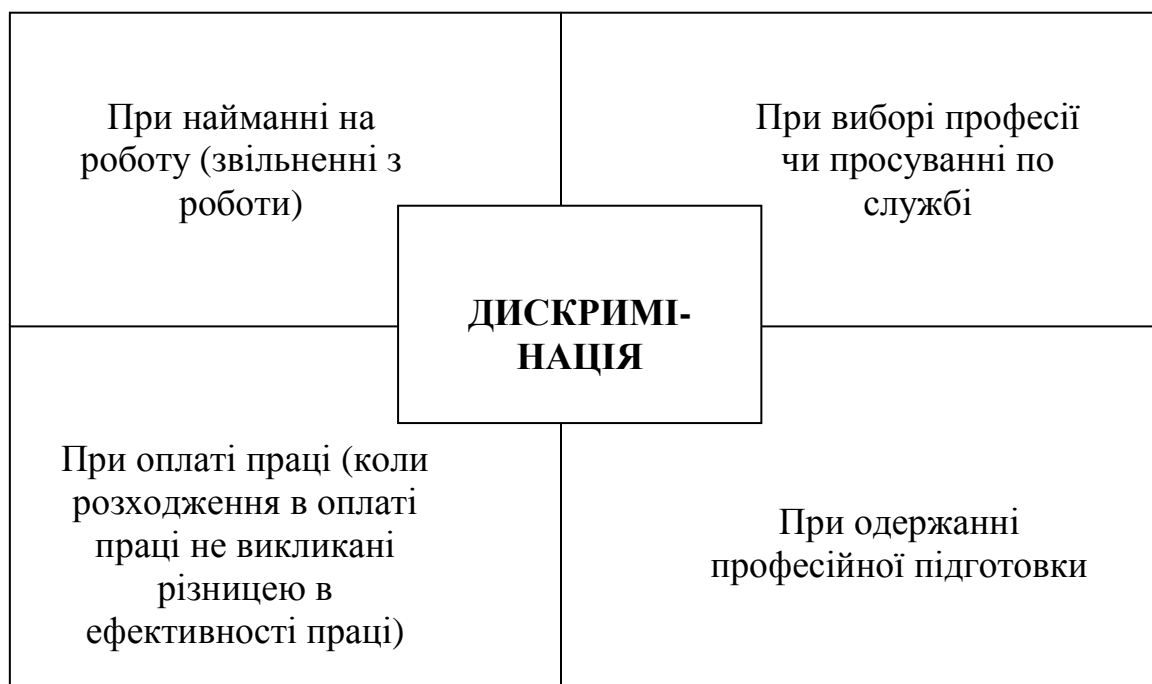


Рис. 1. 6 – Види дискримінації в соціально-трудових відносинах

Рівні можливості в соціально-трудових відносинах — головна ознака розвиненості суспільства — забезпечуються насамперед прийняттям законодавства, яке перешкоджає дискримінації. Рівність можливостей у соціально-трудових відносинах закріплена в Конституції України, у Кодексі законів про працю (КЗПП) України і Законі “Про зайнятість населення в Україні.”

Вищезгадані типи соціально-трудових відносин, звичайно, не існують у чистому вигляді. У реальності в рамках певного рівня (держави, підприємства, бригади) і часу соціально-трудові відносини виступають у формі моделей, що комбінують властивості охарактеризованих вище основних типів соціально-трудових відносин (як, утім, і неназваних, оскільки існують і інші типи соціально-трудових відносин: бюрократизм, фратерналізм та ін.).

Іншими словами, соціально-трудові відносини — це продукт, породжений сполученням специфічних обставин і конкретних чинників, які впливають на них. Тому для фахівця в галузі економіки праці необхідні знання і навички для розпізнавання визначальних рис різних типів соціально-трудових відносин, а також для виявлення та оцінки впливу конкретних факторів на соціально-трудові відносини. Саме такий підхід є основою ефективного регулювання трудової поведінки працівників, розуміння ефективності, гуманізму чи свавілля в поведінці роботодавця і, нарешті, справедливої оцінки ролі держави в соціально-трудових відносинах.

3.4 Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин

Процес формування соціально-трудових відносин у суспільстві відбувається під впливом величезної кількості факторів, значущість яких визначається історичним, економічним, соціокультурним і політичним контекстом. До основних факторів можна віднести особливості соціальної політики, глобалізацію економіки, розвиток суспільної праці та виробництва. Узагальнена схема факторів формування і розвитку соціально-трудових відносин наведена на рис. 1.7.

Соціальна політика. Соціально-економічна концепція розвитку будь-якого суспільства містить механізм формування і регулювання соціально-трудових відносин як найважливіший елемент соціальної політики. При цьому соціальна політика розуміється як стратегічний соціально-економічний напрямок, обраний урядом країни для всебічного розвитку громадян, що забезпечує гідний рівень і умови їхнього життя і праці, їхню соціальну захищеність. Остання містить законодавчо або іншим способом установлені гарантії соціального захисту, соціальної підтримки і соціальної допомоги, що становлять собою, як буде показано далі, різні системи вимірювання, котрі диференціюються у першу чергу, за адресною спрямованістю:

— соціальний захист – система заходів, яка забезпечує соціальну захищеність переважно непрацездатного населення і соціально уразливих верств працездатного населення;

— соціальна підтримка – система заходів, що стосуються переважно економічно активного населення, становить собою створення умов, які дозволяють забезпечити соціальну захищеність найманим працівникам;



Рис. 1.7 – Фактори формування і розвитку соціально-трудових відносин

— соціальна допомога – заходи, що стосуються всього населення і становлять собою допомогу зазвичай короткострокового характеру людям, які потрапили в екстремальні життєві ситуації, та вимагають додаткових витрат. Головна мета соціальної політики – підвищення рівня і якості життя громадян України, стимулювання трудової і господарської активності населення.

Соціальна політика фактично становить собою синтез декількох великих напрямків державної політики, в тому числі:

- політики в галузі праці, соціально-трудових відносин;
- політики у сфері доходів населення;
- політики зайнятості, регулювання ринку праці;
- міграційної політики;
- житлової політики;
- політики соціальної сфери;
- демографічної політики;
- екологічної політики.

Звідси видно, що розгляд соціальної політики у всій повноті виходить за межі посібника з економіки праці. Разом з тим окремі елементи соціальної політики, наприклад, оплата праці, регулювання

ринку праці, трудова міграція тощо відіграють дуже важливу роль у соціально-трудових відносинах.

Тут потрібно і важливо відзначити таку обставину: соціально-економічна концепція розвитку суспільства містить як базовий елемент відносин власності, що визначають ступінь комерціалізації («ринковості») соціально-трудових відносин. Соціально-трудові відносини в Україні в умовах переходу її економіки на принципи ринкового господарювання здобувають найважливішу, з погляду політичного і соціального розвитку суспільства, ознаку — ступінь комерціалізації, «ринковості». Саме в цьому напрямку формується взаємозв'язок соціально-трудових відносин і ринку праці. Історичний досвід свідчить, що ступінь комерціалізації соціально-трудових відносин нижче в країнах з високорозвиненою економікою, ніж у слаборозвинених і країнах, що розвиваються, тому що економічні можливості перших дозволяють їм підтримати критерії соціальної захищеності людини та розширити спектр соціально-трудових відносин.

Глобалізація економіки. Фактором, який все більше регулює соціально-трудові відносини в сучасному світі, є глобалізація економіки, що становить собою процес формування системи міжнародного поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили, бурхливе зростання світової торгівлі та потоків іноземних інвестицій, стрімкі технологічні зміни. Глобалізація економіки супроводжується зростанням взаємозалежності національних фінансових ринків, збільшенням спекулятивних валютних потоків між державами і вторинними фінансовими ринками, станом платіжної і торгової незбалансованості, що в сукупності різко обмежують можливість формування макроекономічної політики на національних рівнях.

Особливо жорстко ця обмеженість у визначенні перспектив економічного зростання стосується політики у сфері праці й соціально-трудових відносин. Це викликає серйозні проблеми. Генеральний директор Міжнародної Організації Праці (МОП) у своїй доповіді на 82-й сесії (1995 р.) цієї організації особливо виділив два аспекти: нерівномірний розподіл результатів глобалізації між країнами і перерозподіл доходів усередині країн. Річ в тому, що глобалізація вивільняє економічні сили, які поглиблюють вже існуючу нерівність у сферах продуктивності праці, доходів, матеріального добробуту, перешкоджають рівності можливостей у соціально-трудових відносинах.

Ступінь гостроти цієї проблеми підтверджує стан зайнятості у світі. Він розцінюється фахівцями МОП як «економічно нераціональне і неприйнятне з моральної точки зору»: у 1995 р. 30 % світової робочої сили — близько 820 млн осіб — були безробітними або не повністю зайнятими. У промислово розвинених країнах приблизно 35 млн не мають роботи. Такі масштаби безробіття не можуть не позначитися на українському ринку праці і, відповідно, на соціально-трудових відносинах.

Негативні наслідки глобалізації підтримують стійкий інтерес до використання в соціально-трудових відносинах політики трудового

протекціонізму — захисту національних ринків праці. Трудовий протекціонізм — це завжди синтез і наслідок політичного, економічного, технологічного, фінансового і товарного протекціонізмів. До його методів належать такі відомі регулятори, як квотування і ліцензування імпорту, вибір шляхів технологічного розвитку, цілеспрямована експертиза міжнародних технологічних і економічних проектів, регулювання валютних курсів і т. д., що спрямовані на захист робочих місць на національному ринку праці. Однак на ринку праці використовуються і «свої» специфічні методи захисту: адміністративне обмеження припливу іноземної робочої сили, регулювання ціни робочої сили на національному ринку праці і т. д. У минулому протекціоністські заходи оборонного характеру із захисту інтересів своїх працівників і підприємців широко застосовувалися промислово розвиненими країнами перед загрозою зростаючої конкуренції з боку нових промислово розвинених і менш розвинених країн. Але і тепер елементи трудового протекціонізму присутні в економічній політиці багатьох країн світу («текстильна», «автомобільна» та інші «війни»). Україна ще тільки має оцінити вплив наслідків глобалізації економіки на соціально-трудові відносини в контексті її нового економічного життя.

Доцільно в цих умовах, — вважають і експерти МОП, і фахівці України — проводити фінансову і промислову політику, що сприяє конкурентно-спроможності внутрішнього виробництва й ефективній перебудові підприємств, тимчасово захищаючи при цьому внутрішній ринок в його найбільш уразливих для імпорту сферах з низькою доданою вартістю. Це дозволить надати внутрішнім виробникам якийсь час для необхідної перебудови. Очевидно, потрібно брати до уваги і графіки усунення цієї оборонної політики, поступове пом'якшення протекціоністських заходів. Промислову політику доцільно направити на стимулювання продуктивних інвестицій у підприємства, що створюють нові робочі місця або ті, які реанімують економічно доцільні місця. Необхідним організаційним елементом проведення такої політики є визначення сфер відповідальності різних урядових органів щодо розробки і проведення заходів для захисту й розвитку національного ринку праці. Тим самим будуть створені об'єктивні передумови і резерв часу для становлення і розвитку в Україні соціально-трудова відносин, що відповідають її новому соціально-економічному стану.

Розвиток праці та виробництва. Потужним фактором, що визначає процеси формування і розвитку соціально-трудова відносин, є об'єктивні закономірності розвитку суспільної праці, що протягом історичної перспективи виступають у формах: поділу і кооперації праці (у їхній предметній, функціональній формі, у вертикальному і горизонтальному перерізах), зростання продуктивності праці, заміщення праці капіталом.

Поділ і кооперація праці є об'єктивними структуротвірними факторами в соціально-трудова відносинах, тому що конкретно виявляються у формуванні сфер і видів зайнятості, у формуванні галузей,

професій і спеціальностей. Поділ і кооперація праці визначають місце кожного працівника в процесі праці, його функції, обов'язки, а також вимоги до якості праці та робочої сили. Ступінь поділу і кооперація праці визначають ступінь складності елементного складу і різноманіття взаємозв'язків у системі соціально-трудових відносин.

Вплив поділу праці на соціально-трудові відносини протягом останнього десятиріччя все більше визначається специфікою нових технологій. Сучасні технології як у виробництві, так і в управлінні все менше становлять собою фактор, що обмежує функції людини і поле прийняття нею рішень. Скоріше навпаки, поле дій при поділі праці та побудові робіт закладене в технічних рішеннях, з розвитком комп'ютерних технологій воно розширюється. При цьому постійно відкриваються нові альтернативи і нові сфері застосування нових технологій. Відповідно, ці можливості відбиваються і на формуванні трудових функцій, видів діяльності, кваліфікаційних вимогах, організації робочих місць. Вибір організаційної форми в поділі та кооперації праці все частіше визначається не технічною стороною справи, а традиціями фірми, необхідністю контролю з боку менеджерів, індивідуалізацією продукції і т. д. Водночас багаторічний досвід регулювання соціально-трудових відносин показує, що ефективність праці значно вище, якщо персонал організації виступає не як сукупність ізольованих індивідів, а як сукупність високоефективних робочих груп. Групи впливають на поведінку індивідів через норми, що виражають внутрішньогрупові очікування відповідної поведінки членів групи.

Істотною для аналізу факторів формування соціально-трудових відносин і їхнього правильного розуміння (сприйняття) є наступна обставина: у будь-якій організації (підприємстві) поряд з видимими структуротвірними процесами поділу і кооперації праці, відносинами влади і підпорядкування інтенсивно пребігають невидимі фонові процеси, що регулюють неформальні соціально-трудові взаємодії людей.

Розвиток системи неформальних соціально-трудових відносин може призвести до істотного перерозподілу влади і відповідальності в організації, паралельно з формальною системою соціально-трудових відносин може з'явитися їхній тіньовий різновид (структура).

У сучасній економіці праці (особливо в розділах, присвячених кадровій політиці фірм) цьому аспекту трудових відносин приділяється велика увага — мова йде про так звані «гнучкі підсистеми» і соціокультурні організації. Якщо «гнучкі підсистеми» — це сукупність правил, інструкцій, типових методів виконання робіт, на основі яких проводиться формулювання завдань, а також регулюється поведінка людей, то соціокультура — це збірник неписаних правил, що регламентують трудову поведінку людини. Соціокультура пронизує (формує) соціально-трудові відносини й залежно від своєї орієнтації може як підтримувати стратегію розвитку організації, так і перешкоджати її реалізації.

Найважливішою системною закономірністю розвитку суспільної праці, що впливає на соціально-трудові відносини, є процес заміщення праці капіталом під впливом зростання продуктивності в результаті досягнень науково-технічного прогресу, фінансових факторів, особливостей національного розвитку.

Разом з тим у процесі формування соціально-трудових відносин на підприємствах будь-якого типу й організаційної форми виявляється певна єдність, оскільки соціально-трудові відносини завжди залежать від загальних факторів (рис. 1.8).

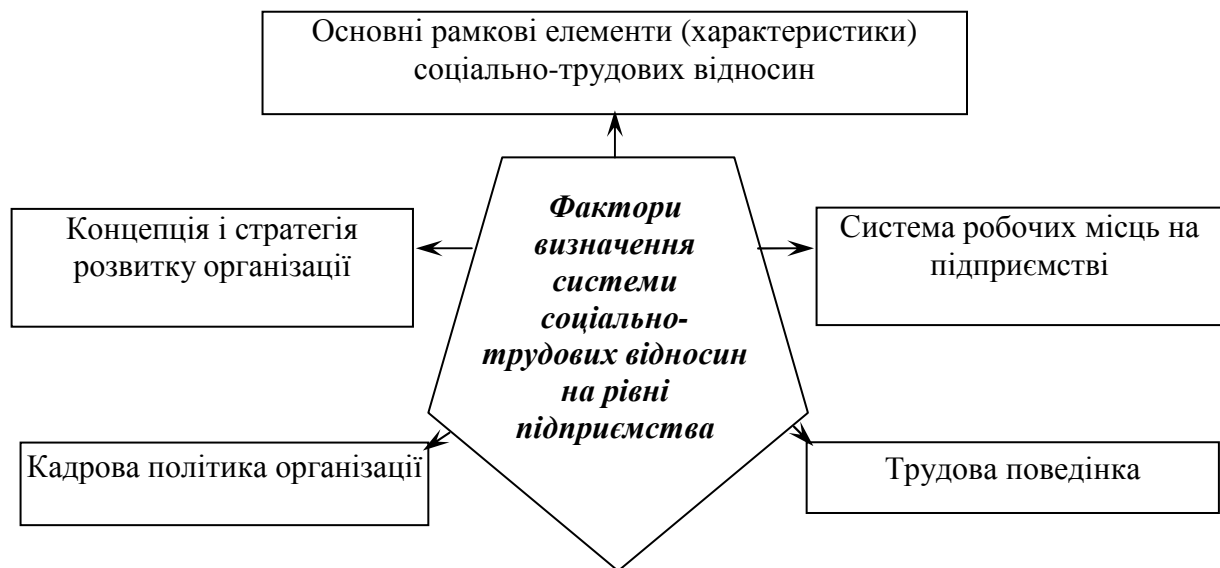


Рис. 1.8 – Фактори визначення системи соціально-трудових відносин на рівні підприємства

Основні рамкові елементи (характеристики) соціально-трудових відносин: основні правові рамки, загальноекономічні умови структури і розвитку зовнішнього ринку праці, соціокультурного середовища, основних технічних параметрів продукції й устаткування.

Концепція і стратегія розвитку організації: взаємозалежність між кадровою та іншою політикою організації.

Система робочих місць на підприємстві: побудова робіт, нормування, визначення змісту роботи працівника, часу і умов праці, профілів вимог на робочих місцях та ін.

Кадрова політика організації: планування і залучення персоналу, заповнення робочих місць, оцінка роботи, кваліфікаційного зростання, оплата праці, мотивація, соціальні пільги, компенсаційні виплати, участь у прибутках, участь у капіталі.

Трудова поведінка: мотиви, групові й індивідуальні норми трудової поведінки, конфліктність, професійна соціалізація.

Однак існують певні підстави і для серйозних розходжень у соціально-трудових відносинах на підприємствах. Так, характер соціально-трудових відносин багато в чому залежить від типу підприємств і типу виробництва. На невеликих підприємствах соціально-трудові відносини

розвиваються переважно на міжособистісній основі, між працівником і роботодавцем формуються патріархально близькі трудові відносини, причому це не залежить від форми власності. На великих підприємствах з масовим виробництвом міжособистісний компонент у соціально-трудових відносинах між працівником і роботодавцем мінімізується.

Важливим фактором, який визначає характер соціально-трудових відносин на підприємстві (в організації), є стадія (життєвий цикл) його розвитку. Якщо на першій стадії зародження підприємства соціально-трудові відносини часто мають неформальний, розмитий характер, то в процесі розвитку організації (на стадіях функціонального і контрольного зростання) соціально-трудові відносини формалізуються, у них формується все більша кількість окремих елементів, викристалізовується система соціально-трудових відносин, що поступово перетворюється у певну організаційну культуру. При цьому соціально-трудові відносини є об'єктом довгострокового планування, міждисциплінарного співробітництва, елементом стратегії організації. Головним завданням для них є розвиток людських ресурсів. На цьому рівні розвитку організації регулювання соціально-трудових відносин входить у компетенцію керівника організації або його першого заступника.

3.5 Механізм функціонування системи соціально-економічних відносин

Якість соціально-трудових відносин

Розглянутий вище матеріал дає підстави для наступного судження: оцінка стану і ступеня розвиненості соціально-трудових відносин неможлива при використанні одного чи двох і навіть декількох показників. Це завдання високого ступеня складності. Розуміння цього давно привело фахівців до проблеми пошуку системи вимірників для оцінки і, нарешті, до висновку про те, що доцільно як критерій розвиненості соціально-трудових відносин використовувати показники якості трудового життя.

Систематизована сукупність властивостей, що характеризують умови праці в найширшому розумінні цього слова — умови виробничого життя і дозволяють врахувати ступінь реалізації інтересу працівника і використання його здібностей (інтелектуальних, творчих, моральних, організаторських та ін.), становить якість трудового життя.

Основні теоретичні концепції розуміння якості трудового життя оформилися в 1960—1970 рр., хоча окремі аспекти теорії були розроблені ще в 20—50-ті роки. XXст. у роботах Є. Мейо, А. Маслоу, Д. МакГрегора. Основою формування концепції якості трудового життя в західних країнах стала усвідомлена громадськістю на всіх рівнях, в т. ч. на загальнонаціональному, необхідність корінних змін в умовах праці, її мотивації, в соціально-трудових відносинах у цілому, що було обумовлено різким підвищенням рівня індустріального розвитку країн. В основі концепції якості трудового життя лежить загальнолюдський підхід до розуміння творчого характеру людської особистості, необхідність

розв'язання проблем збагачення змісту праці, оскільки працівник сучасного виробництва хоче бути активним учасником в соціально-трудових відносинах — хоче впливати на процес праці, планувати свою роботу, брати участь у процесі прийняття рішень стосовно оплати праці, наймання, просування по службі і т. д. Основну мету при розробці концепції якості трудового життя автори бачили у відновленні цілісності праці й культури, створенні таких умов праці, в яких працівники можуть оптимально реалізуватися як особистості, при цьому в умови реалізації цієї концепції включали культурні, національні, моральні, побутові аспекти, а також умови й організацію не тільки праці, але й побуту та відпочинку.

Внутрішнім моментом теорії якості трудового життя є, по-перше, твердження про забезпечення в ході самореалізації працівника його задоволеності досягненнями в праці як головний мотиватор у порівнянні із зарплатою і кар'єрою. По-друге, принцип трудової демократії (демократії на виробництві). По-третє, розвиток працівника в концепції якості трудового життя припускає можливості постійного професійного зростання. У зв'язку з цим концепція якості трудового життя включає два таких важливих напрямки, як автономія особистості працівника і можливість розвитку його здібностей. Саме тому великі корпорації мають на своїх підприємствах не тільки курси з навчання, але і систему постійного підвищення кваліфікації; частина корпорацій оплачує навчання працівників навіть поза підприємством, тим самим заохочуючи їхнє професійне зростання. З цим пов'язане і виділення такої частини в оплаті праці, як плата за знання. У багатьох розвинених країнах, які мають ефективну систему державної соціальної підтримки, корпорації витрачають на постійне підвищення кваліфікації працівників більше коштів, ніж держава.

У теоретичних і емпіричних дослідженнях підвищення якості трудового життя значну увагу приділяють також умовам праці, її охороні й безпеці. Практична реалізація концепції якості трудового життя в цій її частині виразилася у створенні на підприємствах і в організаціях мережі спеціалізованих служб для спостереження за факторами виробничого середовища і виробничих операцій, які можуть несприятливо впливати на здоров'я працівників. Ці служби беруть участь у розроблюваних керівництвом підприємства програмах з удосконалення виробничих операцій, а також у випробуванні та санітарно-гігієнічній оцінці нового обладнання.

Оскільки працівники розрізняються за психофізіологічними характеристиками, ці служби сприяють пристосуванню самих трудових процесів до цих особливостей працівників. Таким чином, мета цих служб — формування безпечного і здорового виробничого середовища, сприяння фізичному і психічному здоров'ю працівників.

Найбільш розвинена система таких служб існує в Німеччині. Загальноновизнаний міжнародний статус вони отримали після вступу в силу в 1985 р. Конвенції МОП № 161 про служби гігієни праці.

Упровадження програм якості трудового життя почалося в кількох найбільших корпораціях у 70-ті роки ХХ ст. під тиском профспілок і економічної ситуації, технологічних змін, впровадження автоматизованої і комп'ютеризованої техніки. Поступово їхнє використання поширилося на підприємства більшості розвинених країн.

Оцінку якості трудового життя почали проводити за системою показників, на основі статистичної інформації і спеціальних соціологічних опитувань, а також оцінок експертів. Ця система характеризує якість трудового життя з позиції працівника, підприємця і суспільства. Остання позиція, наприклад, включала витрати на соціальний захист працівників і їхніх утриманців, коефіцієнти задоволеності якістю трудового життя і т. п. Параметри оцінки якості трудового життя аналізувалися за п'ятьма групами: технологія, організація, особисті потреби працівників, зовнішнє середовище і суспільство, робоче місце. Як результативний показник якості трудового життя використовувався показник відповідності можливостей, наданих підприємством, очікуванням працівника з урахуванням його здібностей і недоліків.

З листопада 1980 р. у 24 країнах ОЄСР почали використовувати дещо іншу систему показників якості трудового життя. У цю систему включені показники, що характеризують: розподіл заробітку, використання робочого часу (тривалість оплаченої відпустки, середня тривалість робочого часу, час на дорогу до/з роботи, використовувані графіки роботи), а також показники безпеки й умов праці (порушення нормальних умов праці, смертність на робочому місці). Усі ці показники визначаються і досліджуються в двох аспектах: по-перше, в площині внутрішньої структурної розмірності (наприклад, час на дорогу до/з роботи: 0—15 хв, 16—30 хв, 121 хв і більше), а по-друге, в площині галузей, професій і так званих стандартних показників (стать, вік, тип домогосподарства, соціально-економічний статус, розмір населеного пункту).

Значна частина життя людей проходить на виробництві, тому якість трудового життя багато в чому визначає якість середовища перебування людей у цілому. Разом з тим якість трудового життя, безумовно, – тільки один елемент якості життя людей у цілому. З погляду ступеня розвиненості соціально-трудових відносин необхідність розуміння їхнього взаємозв'язку очевидна — наведені вище фактори розвитку соціально-трудових відносин і фактори, що визначають якість трудового життя, свідчать про цей взаємозв'язок.

Якість життя — це синтетична характеристика рівня й умов життя населення, яка враховує також склад родини, стан здоров'я її членів, їхньої соціальної задоволеності і т. п. При цьому якість життя населення певної території або держави визначається сукупним впливом економічних, соціальних, демографічних, екологічних, географічних, політичних, моральних та інших факторів як об'єктивного, так і суб'єктивного характеру. Серед них дуже важливими є задоволеність роботою і

життєвими умовами, можливості розвитку індивіда і його родини, місце родини в соціумі, її фінансовий стан, оцінка умов середовища перебування і якості трудового життя.

Більшість країн використовують показники якості та рівня життя населення, рекомендовані ООН і її організаціями (1961). Так, Європейська економічна комісія ООН пропонує класифікацію за вісьмома групами показників, є різні державні підходи в оцінці якості життя. Концепція якості життя, розроблена Швецією, на перше місце ставить працю і її умови, потім – економічні й політичні можливості людини. У класифікації ООН, призначеній для будь-яких країн, у тому числі країн, що розвиваються, на першому місці – споживання продуктів харчування, здоров'я. Але найбільш повною вважається система показників якості життя країн ОЕСР. Відзначимо, що ці показники почали називати соціальними індикаторами.

Вищезгадана система показників охоплює дев'ять основних аспектів життєдіяльності людини: здоров'я, зайнятість і якість трудового життя, дозвілля і відпочинок, стан споживчого ринку товарів і послуг, навколишнього середовища, особиста безпека, соціальні можливості й соціальна активність. Більш наочно ці аспекти відображені на рис. 1.9.

АСПЕКТИ ЯКОСТІ ЖИТТЯ ЛЮДИНИ	Здоров'я
	Зайнятість
	Якість трудового життя
	Дозвілля і відпочинок
	Стан споживчого ринку товарів і послуг
	Стан навколишнього середовища
	Особиста безпека
	Соціальні можливості
	Соціальна активність

Рис. 1.9 – Аспекти якості життя людини, що формують основні соціальні індикатори

Формування і регулювання системи соціально-трудо­вих відносин в умовах перехідної економіки

Становлення нової системи соціально-трудо­вих відносин, безсумнівно, матиме тривалий характер і пройде кілька етапів у своєму розвитку від досить однотипних моделей трудової поведінки людей як наслідок державного патерналізму до різноманітних форм трудової взаємодії працівника і суспільства, працівника і роботодавця, суспільства і роботодавця.

Нова система соціально-трудових відносин може формуватися еволюційно, неусвідомлено, без елементів цілеспрямованого регулюючого впливу. Очевидно, що в цьому разі формування соціально-трудових відносин нової якості буде важко прогнозованим, може призвести до несподіваних соціально-економічних явищ, можливо, різних конфліктів, до соціального вибуху. Важко передбачувани в цьому разі і тимчасові рамки процесу. У зв'язку з цим очевидно, що до формування соціально-трудових відносин повинні бути включені елементи усвідомленого суспільного регулювання, що дозволить зменшити витрати, неминучі при таких значних суспільних перетвореннях.

Суспільне регулювання процесу становлення соціально-трудових відносин нової якості може містити:

- формування й освоєння всіма суб'єктами соціально-трудових відносин єдиної системи понять — засвоєння однієї мови спілкування — з метою взаєморозуміння;

- ідентифікацію соціально-економічних процесів з погляду інтересів сторін;

- формування системи показників, що відбивають процеси взаємодії суб'єктів соціально-трудових відносин і, відповідно, визначення джерел інформації;

- дослідження досягнень інших країн у цій сфері, узагальнення й оцінку ефективного, негативного, проблемного досвіду.

Особливої ваги набуває проблема коректного обліку соціокультурного, історичного контексту формування нової системи соціально-трудових відносин. Досягнення інших країн у цій сфері не повинні механічно проектуватися на українську дійсність, вони мають бути адаптовані до національних традицій і норм трудової етики й моралі. Разом з тим досвід становлення соціально-трудових відносин нового типу в колишніх соціалістичних країнах має безперечну цінність.

Соціально-трудові відносини в передреформній Україні фахівці характеризують сьогодні терміном «державний патерналізм». Останній, як показано вище, — це система стійких соціально-трудових відносин між працівником і державою як монопольним роботодавцем, регулювання яких входить до компетенції і відповідальності центральних державних органів, що визначають практично всі аспекти якості трудового життя. Це інституціональне регулювання соціально-трудових відносин виходить із загальнодержавних інтересів. Інакше кажучи, у цьому випадку працівник є більше об'єктом, ніж суб'єктом соціально-трудових відносин. Цей тип регулювання соціально-трудових відносин домінував до 1991 р., коли була знята більшість обмежень щодо тарифів і зростання заробітної плати у виробничих галузях народного господарства, як, утім, і в більшості інших сфер. Після скасування обмежень зросла роль підприємств (організацій) в управлінні соціально-трудовими відносинами, причому факторами, які визначають конкретні управлінські рішення, стали не об'єктивні результати діяльності підприємств, а безліч обставин, що склалися в

попередні періоди: розташування підприємства, його монополізм на ринку, рівень технологічного розвитку і т. д. Як наслідок, посилювалися суперечливі тенденції в різних сферах і галузях трудової діяльності, загострювалися соціально-трудові відносини. Такі процеси, часто антагоністичні, локалізовані на певних територіях, призвели до формування вогнищ соціальної напруженості. Тому одним з найбільш складних завдань формування нової системи соціально-трудових відносин є становлення і самоідентифікація суб'єктів цих відносин — найманих працівників як індивідуумів і (або) членів певних груп; роботодавців як індивідуумів і (або) членів груп і, нарешті, держави (суспільства) в її новій ролі.

Фахівці зазначають, що заходи суспільного регулювання здатні прискорити процес самоідентифікації, оскільки сприяють усвідомленню суб'єктами соціально-трудових відносин власної позиції, ідентифікації її з позицією певних груп. На цій основі формуються ті або інші алгоритми, форми, способи поведінки суб'єктів на ринку праці.

Тому питання про основні підходи до регулювання соціально-трудових відносин є принциповим для ефективної трансформації українського суспільства.

Управління соціально-трудовими відносинами, або їхнє регулювання, — найважливіший складник функціонування будь-якої економічної системи.

Можуть бути виділені державний і регіональний рівні, а також головна зона регулювання соціально-трудових відносин — основна господарська ланка — підприємство, організація. Функції і регулятори на кожному з рівнів істотно відрізняються один від одного, оскільки відрізняються цілі та завдання суб'єктів управління.

Особливістю перетворення соціально-трудових відносин в Україні стала швидка відмова від централізованого управління ними без створення якихось компенсаційних, нехай і тимчасових перехідних механізмів. У цих умовах неминучим було зростання ролі інших рівнів управління, причому неоліберальний, більше схожий на стихійний, підхід до регулювання, різко загострив соціально-трудові відносини. У результаті система регулювання соціально-трудових відносин опинилася в «неврівноваженому стані» як на загальнодержавному, так і на галузевому і регіональному рівнях. Отже, з погляду методології особливого значення набуває проблема трансформації функцій регулювання соціально-трудових відносин у перехідній економіці, перерозподілу функцій між суб'єктами соціально-трудових відносин.

Програмно-нормативна регламентація соціально-трудових відносин

Сутністю перехідного періоду для сфери праці є відхід від монополії держави в адміністративному визначенні «правил» регулювання соціально-трудових відносин, відмова від гіперцетралізації і перехід до їхньої програмно-нормативної регламентації, побудованої на принципах демократизації і регіоналізації.

Що ж містить програмно-нормативна регламентація? У першу чергу,

це встановлення за допомогою нормативних актів (законів, указів, постанов) певних меж, у яких здійснюють свою діяльність суб'єкти соціально-трудових відносин. Законодавство про працю було і залишається головним інструментом регулювання соціально-трудових відносин, за допомогою якого розробляється і впроваджується в життя політика у сфері праці. Сучасна Україна, як і більшість індустріальних країн, має велику законодавчу базу, що регулює практично всі сфери соціально-трудових відносин. Основні складники цієї законодавчої бази відображені на рис. 1.10.

Законодавство про працю регламентує трудову поведінку в різних ситуаціях (прийом на роботу і звільнення, охорона праці, компенсації працівникам, відпустки і т. п.) представників адміністрації, найманих працівників і громадських організацій (профспілок), які їх об'єднують. Статті законодавства про банкрутство підприємств регулюють взаємини між трудовим колективом і адміністрацією тільки в конкретному випадку — при санації підприємства чи його банкрутстві, охоплюючи вужче коло питань (виплату заробітної плати і порядок звільнення).

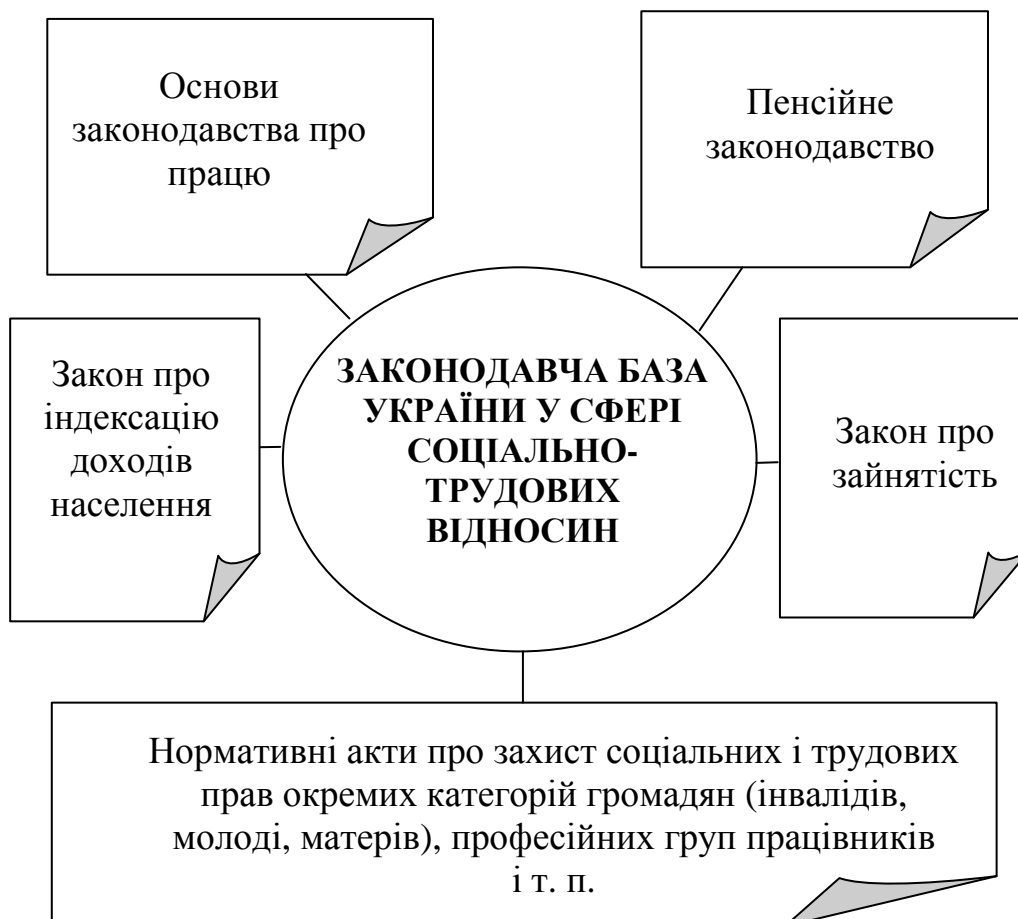


Рис. 1.10 – Законодавча база України у сфері соціально-трудових відносин

Закріплені в законодавстві права та обов'язки сторін і в таких важливих питаннях, як захист від дискримінації, застосування дитячої праці, безпека і гігієна праці та ін.

Відповідно до масштабів свого впливу законодавчі акти можуть мати загальний або локальний характер.

Законодавче регулювання недостатнє для того, щоб досягти цілей, що декларують ті чи інші законодавчі акти. Необхідний механізм їхньої реалізації. Подібним механізмом і виступає програмна і нормотворча діяльність держави в особі її виконавчих органів (міністерств, відомств, регіональних органів).

У сферу програмно-нормативної регламентації соціально-трудова відносин включені такі основні напрямки:

- умови праці (оплата праці, відпочинок, охорона праці, соціальні гарантії);

- соціальна політика (пенсійне забезпечення, соціальне страхування, медичне страхування, виплата соціальної допомоги на дітей, інвалідам, пенсіонерам та іншим представникам маргінальних груп населення, політика підтримки рівня життя населення і політика диференціації доходів);

- зайнятість (реєстрація безробітних, професійне перенавчання і пошук вакантних місць, допомога в організації нових робочих місць як самими безробітними, так і підприємцями, превентивні заходи щодо попередження розвитку безробіття, що включають як адміністративний «тиск» — заборона на економічно необґрунтовані звільнення співробітників підприємств або припинення будь-яких звільнень на певний період часу, так і інвестиційну діяльність держави);

- міграційна політика (регламентація переміщення робочої сили за кордон та із-за кордону, або обмеження заохочення еміграції та імміграції, програми переселення певних груп населення з «неблагополучних» регіонів);

- демографічна політика (виплата допомоги вагітним, на дітей, програми поліпшення здоров'я і зниження смертності). У процесі розробки програм визначаються і конкретизуються: по-перше, цілі державної програми; по-друге, способи і методи їхнього досягнення; по-третє, терміни і виконавці; по-четверте, джерела фінансового забезпечення.

Методи реалізації програм підрозділяються на основні види, відображені на рис. 1.11.

Програми відповідно до їхньої спрямованості та рівня інституціоналізації поділяють на державні, покликані вирішувати проблеми загальнонаціонального або міжрегіонального масштабу, регіональні, галузеві й локальні.

Для точнішого формулювання цілей у процесі розробки та реалізації програми, а також підбору методів їхньої реалізації використовують вищезгадані соціальні індикатори або нормативи — кількісні показники стану і динаміки соціальних процесів у суспільстві. Наприклад,

показником рівня життя може слугувати прожитковий мінімум, а стану зайнятості в регіоні — рівень безробіття, у тому числі рівень його «кризовості», тобто припустимий рівень безробіття на певній території. Соціальні нормативи також слугують критеріями досягнення поставлених у програмах цілей чи їхньою вихідною базою.



Рис. 1.11 – Методи реалізації соціальних програм

Соціальні нормативи, або індикатори, виконують важливу аналітично-прогностичну функцію у всіх промислово розвинених країнах протягом останніх чотирьох десятиліть; при цьому за рекомендацією ООН вони впроваджуються й у країнах, що розвиваються.

У нашій країні спроби використання соціальних нормативів у плануванні й прогнозуванні економічного розвитку почалися з 1988 р. Затримка та неуспішність за результатами впровадження цих показників пов'язана, насамперед, зі специфікою вітчизняної статистики, не тільки значно відсталої від прийнятих міжнародних стандартів, але і, власне, з концепцією, що обґрунтовувала наше відставання. Нині українська

статистика орієнтується на міжнародні соціальні нормативи. Найбільш повна система соціальних індикаторів (CI) розроблена для країн ОЄСР і охоплює дев'ять соціальних напрямків. З них до соціально-трудового мають пряме чи непряме відношення наступні: рід занять і якість праці, доходи і споживання, навколишнє середовище (у частині виробничого середовища), соціальне забезпечення, соціальна рівність і мобільність.

Наведемо декілька найбільш важливих прикладів практичного використання соціальних індикаторів у регулюванні соціально-трудоких відносин.

Споживчий кошик у системі CI має два різновиди: це кошик, який розраховується для виміру динаміки споживчих цін, і мінімальний споживчий кошик, який служить для виміру прожиткового мінімуму і зазвичай розраховується державними органами та офіційно затверджується. Але в багатьох країнах їх паралельно розраховують профспілкові організації, що дозволяє їм при укладанні тарифних угод і вирішенні інших питань, особливо спірних, відчувати себе більш упевненими. У будь-якому випадку CI, ким би вона не розраховувалася (у ряді країн це дослідницькі організації), є важливим елементом у переговорах і в угодах між роботодавцями і працівниками. Наприклад, кошик для розрахунку індексів цін на споживчі товари і послуги дозволяє прогнозувати динаміку цін на майбутній рік і передбачати відповідне підвищення оплати праці в колективних договорах. У тих країнах, де індексація оплати праці не застосовується (більшість індустриально розвинених країн) або навіть заборонена законом (Німеччина), цей кошик розраховується тільки офіційною статистикою і її дані цілком влаштовують всіх учасників соціально-трудоких відносин. У тих країнах, де діє закон про індексацію (Італія), профспілки розраховують альтернативний кошик і самі відслідковують динаміку цін, що є дуже дорогою справою.

Мінімальний споживчий кошик як соціальний індикатор застосовується для визначення нижньої межі малозабезпеченості, абсолютного числа бідних людей, що знаходяться за цією межею, визначення одержувачів мінімального гарантованого доходу (МГД), а також для визначення об'єктивної основи для розрахунку мінімальної заробітної плати, мінімальної пенсії, деяких видів мінімальних соціальних виплат. Так, у Японії всі 47 префектур мають власний рівень мінімальної заробітної плати, встановлюваний щорічно з урахуванням мінімального кошика для конкретної префектури і на основі переговорів трьох незалежних сторін: підприємців, об'єднання осіб найманої праці та представників громадськості. У тому випадку, якщо вони не зможуть дійти взаємної згоди, на поточний рік рівень мінімальної зарплати залишається на рівні попереднього року. Такі «специфічні» правила соціально-трудоких відносин свідомо змушують суб'єктів цих відносин йти на компроміси.

У нашій країні розрахунок мінімального кошика почався на офіційній і, головне, систематичній основі наприкінці 80-х років, тому ні

офіційні, ні статистичні органи не мають у своєму розпорядженні досить представницьких динамічних рядів, що дозволяють робити прогнози; крім того, практично відсутні достовірні дані про кошики на регіональному рівні. Кошики ж, які щотижня публікуються органами статистики у зв'язку з інфляцією, що охопила нашу економіку, стосуються тільки продовольчої частини СІ, частини безумовно важливої, але не єдиної. До речі, частка продовольства в споживчому кошику також чітко ранжує країни за рівнем розвитку. Так, в індустріально розвинених країнах частка витрат на продовольство в загальних витратах родини (кошик для родини) не може перевищувати одну третину всіх витрат.

Мінімальний гарантований дохід (МГД), здавалося б, не стосується трудових відносин. Він називається гарантованим, оскільки гарантується всім родинам і членам суспільства, як правило, незалежно від їхньої участі в праці і виступає у вигляді додаткової допомоги. Уперше МГД був введений у Данії (1933 р.) і Англії (1948 р.) під явним впливом ідей Дж. Кейнса. Особливо велике поширення він одержав у 60-ті роки. ХХ ст. у зв'язку з так званим феноменом «нових бідних». Розраховується величина МГД двома шляхами: або за допомогою описаного кошика, набір товарів у якому орієнтований на відтворення мінімального рівня життя індивіда, або як відсоток від законодавчо встановленої зарплати.

Безумовно, важливе місце займають соціальні індикатори, що відбивають стан виробничого середовища, якість умов праці. У нашій країні вони традиційно розглядаються як гранично припустимі норми концентрації шкідливих речовин, шкідливих умов праці і т. п. Водночас починалися спроби (наприкінці 80-х років. ХХ ст.) підійти до вирішення питання з більш цивілізованого боку і створити нормативи-орієнтири для майбутнього, тобто такі, які б відображали «знижувальну» динаміку процесу.

Для України в найближчі роки найважливішими нормативами залишаться мінімальні розміри заробітної плати (у тому числі норматив першого розряду) і пенсії.

Запитання для контролю знань

1. У чому сутність соціально-трудових відносин?
2. Охарактеризуйте основні типи соціально-трудових відносин.
3. Охарактеризуйте суб'єкти соціально-трудових відносин.
4. Розкажіть про основні принципи формування соціально-трудових відносин.
5. Розкажіть про основні напрямки формування нової системи соціально-трудових відносин.
6. Розкажіть про історію формування концепції соціального захисту.
7. Які напрямки охоплює соціальний захист?
8. Охарактеризуйте поняття «соціальний інститут».
9. Розкрийте роль профспілкової організації із захисту прав та інтересів найманих працівників.
10. У чому полягає основне призначення соціальних гарантій?

ТЕМА 4. СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО

4.1 Зміст, принципи й організація соціального партнерства.

4.2 Об'єднання підприємців на ринку праці.

4.3 Роль профспілок у соціально-трудових відносинах.

4.4 Держава в системі соціального партнерства.

4.1 Зміст, принципи й організація соціального партнерства

Соціальне партнерство в перехідній економіці

Соціальне партнерство — це така система відносин між роботодавцями і працівниками, такий тип взаємодії, при якому в рамках соціального світу забезпечується узгодження їхніх найважливіших соціально-трудових інтересів.

У реальному житті соціальне партнерство виступає як альтернатива будь-якій диктатурі класу або особистості та є цивілізованим методом розв'язання соціальних конфліктів на різних рівнях. З цією метою впроваджується практика щорічного укладання генеральних угод з соціально-економічних питань. На галузевому рівні визнано доцільним укладати тристоронні галузеві (тарифні) угоди між галузевими профспілками, іншими уповноваженими працівниками загальнодержавними представницькими органами, роботодавцями (об'єднаннями роботодавців), яким делеговані права на ведення переговорів і укладання галузевих (тарифних) угод, Міністерством праці і соціальної політики.

На територіальному рівні укладають спеціальні угоди, а на рівні підприємств, в установах і організаціях — колективні договори.

Визначимо поняття словосполучення «соціальне партнерство». «Соціальне» означає суспільне, те, що стосується життя людей і їхніх відносин у суспільстві. «Партнер» — учасник спільної діяльності, від французького слова «партія», тобто група людей, товаришів із загальними цілями. Отже, значення словосполучення «соціальне партнерство» відносно сфери регулювання соціально-трудових відносин у загальному плані — це спільна діяльність уряду, підприємців і профспілок, спрямована на узгодження інтересів і вирішення проблем, насамперед, у соціальній і виробничій діяльності людей.

Звичайно, дослівний переклад слова «партнери» як «товариші із загальними цілями» не зовсім точно характеризує реальні взаємини між усіма членами трудового «гуртожитку», тому що їхні інтереси не завжди однакові. Але в цьому випадку їхні інтереси сходяться на вирішенні соціально-трудових проблем. Суть цих проблем полягає у тому, що існує ринок праці, на якому є і продавець, і покупець. Вони самі повинні домовлятися про ціну й умови купівлі-продажу робочої сили, точніше, здібностей до праці та можливостей індивідуума. Але проводиться цей «торг» повинен у певних рамках, цивілізовано, за правилами і нормами, що захищають інтереси обох сторін, тобто на основі партнерських взаємин. Що це — данина традиції країн з ринковою економікою чи об'єктивні вимоги, що впливають з нової ролі суб'єктів на ринку праці — підприємців, профспілок і уряду, і нових відносин на основі трипартизму, що складаються між ними?

Трипартизм — це система тристороннього представництва.

Однозначно можна сказати, що функціонування системи соціального партнерства на основі трипартизму — це результат об'єктивних вимог і передумов для функціонування і розвитку будь-якого механізму управління виробництвом. При цьому ступінь розвиненості партнерства прямо пропорційний ступеню демократизації управління. Слід зазначити, що й в умовах централізовано керованої економіки з єдиною державною власністю також існувало в специфічних формах соціальне партнерство між адміністрацією підприємств і профспілками як учасниками управління виробництвом. Але тоді практично 90 % рішень, пов'язаних з регулюванням трудових і соціальних відносин на виробництві, приймалися в центрі. На частку адміністрації і профкому підприємства в межах наданих їм прав припадало не більше 10 % обсягу рішень, що стосуються переважно методів і термінів здійснення наданих «зверху» показників.

З розвитком децентралізації в управлінні віднесення до компетенції колективів підприємств вирішення більшості питань, що регулюють соціально-трудова відносини, у міру розширення прав республік, країв, областей, інших регіонів і міст об'єктивно виникали умови і передумови для розвитку, власне кажучи, всього механізму соціального партнерства на всіх рівнях розробки і прийняття рішень. В умовах роздержавлення і зміни форм власності необхідність в управлінні зростає ще більше, тому що з'являються особисті й колективні економічні інтереси сторін, кожна з яких хоче збільшити свої дохід і прибуток.

Роботодавець хоче подешевше купити повноцінну робочу силу і підтримувати її діяльність на рівні й в інтересах свого виробництва, а працівник прагне одержати за свою працю стільки, скільки потрібно для нормального життя і праці йому самому і його родині.

Загалом йдеться про «поділ» економічного пирога, що повинен проходити максимально справедливо, мирним, цивілізованим способом. Тому соціальні партнери мусять навчитися співпрацювати в змінних умовах: роботодавці (адміністрація державних або муніципальних підприємств, керівники акціонерних об'єднань, підприємці та власники приватних виробництв і компаній тощо) повинні добровільно «допустити» до монопольного володіння управлінськими функціями і їхнього здійснення іншого партнера від трудового колективу — профспілку.

Основу цивілізованих відносин, які нині формуються між партнерами, повинні складати принципи, вироблені Міжнародною Організацією Праці (МОП) (рис. 1.12).

Розглянемо основні з них.

Орієнтуючись на принципи діяльності МОП, яка, власне кажучи, є вищою структурною ланкою загальносвітового механізму системи соціального партнерства, національні соціальні партнери всіх рівнів — загальнодержавних, регіональних, галузевих, виробничих — повинні також визначити свої принципи діяльності та керуватися ними. Але, безсумнівно, що принципи, проголошені МОП, мають універсальний, загальносвітовий характер.

Перший принцип МОП вимагає дотримання соціальної справедливості. Безумовно, національні соціальні партнери всіх рівнів повинні керуватися цим принципом, тому що відступ від нього може викликати соціальні протести і вибухи. В умовах гласності, демократизму в управлінні, позиції партнерів стають відомими всім працівникам,

аналізуються ними і швидко складаються відносини довіри чи недовіри. Якщо, наприклад, у ході переговорів частка прибутку, що йде на споживання, не обґрунтована чи розподіляється між адміністрацією і працівниками несправедливо, то такий партнерський договір не буде підтриманий членами колективу, не стане стимулом для праці та рано чи пізно призведе до трудових суперечностей і конфлікту. Навпаки, надмірні вимоги працівників, які руйнують чи згортають виробництво й інвестиції в нього, спровокують роботодавця на пошук шляхів перепрофілювання підприємства чи підбору більш «узгодженого» складу працівників.

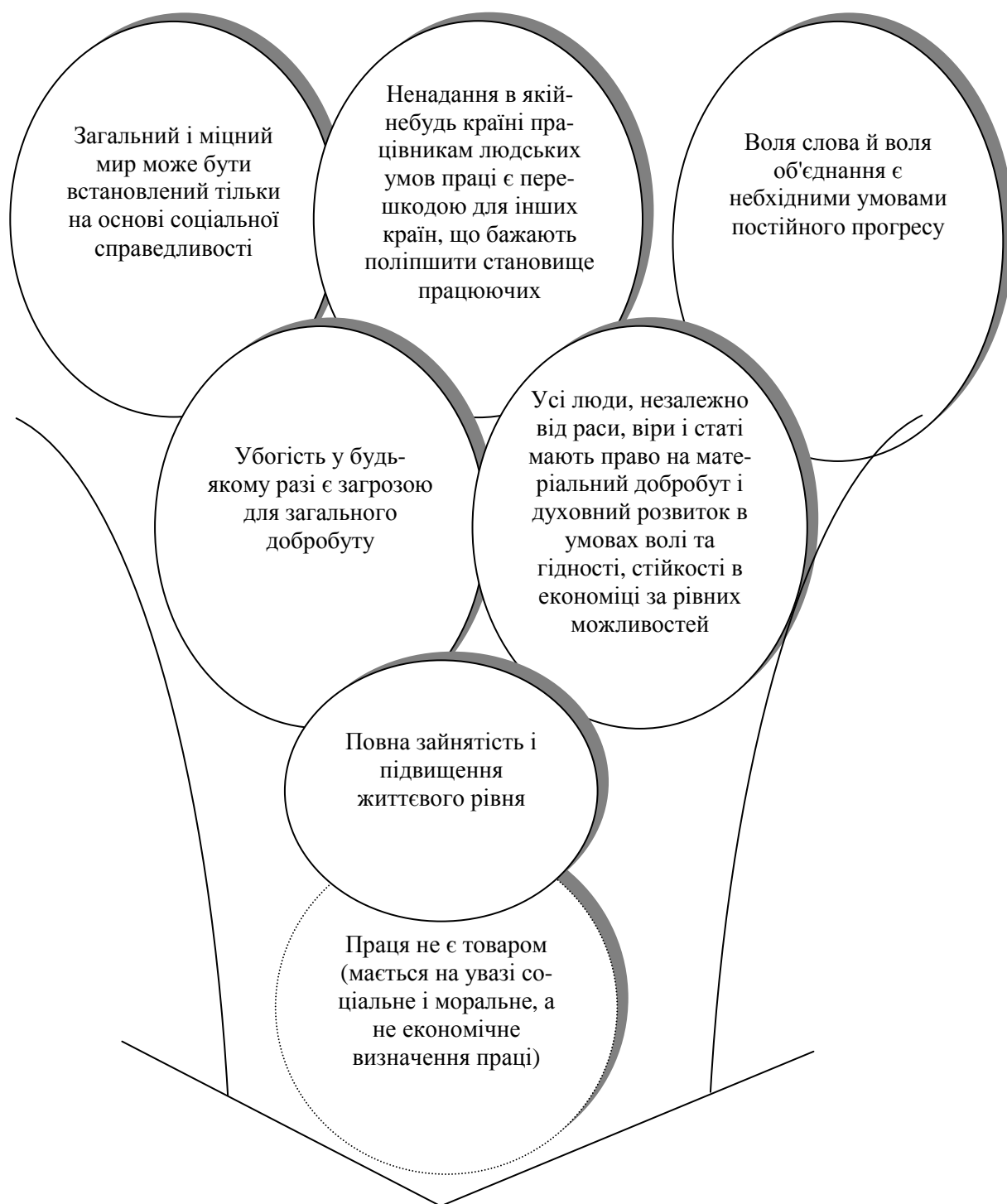


Рис. 1.12 – Основні принципи відносин між соціальними партнерами за визначенням Міжнародної організації праці

Другий принцип вимагає, щоб соціальні партнери певної республіки, регіону, підприємства вирішували соціально-трудові проблеми з огляду на ті наслідки, що можуть бути викликані їхньою дією в інших країнах, регіонах, передбачали, як даний «прецедент» буде використаний іншими регіонами для обмеження соціально-трудових інтересів працюючих. Треба уникати ефекту ланцюгової реакції.

Особливе значення має дотримання *третього принципу*. Сама природа соціального партнерства ґрунтується на паритетному функціонуванні одного партнера (підприємця) і другого (профспілки) як представника працюючих. Тому визнання і гарантія права на об'єднання — обов'язкова умова існування партнерства.

Але роботодавцю потрібен злагоджений, стабільний, висококваліфікований колектив працівників. Керівник підприємства, налагодивши партнерські відносини з працівниками, визнавши їхнє право на об'єднання і сприяючи цьому, здобуває і колективних радників, і конструктивних опонентів. Крім того, виробник зацікавлений підтримувати купівельний попит своїх працівників на свою продукцію.

З іншого боку, і працівник, зіставляючи кон'юнктуру не тільки на ринку праці, але і на ринку товарів і послуг, зацікавлений у надійному, конкурентоспроможному функціонуванні свого підприємства і збуті продукції. Це його економічна безпека, гарантія зайнятості та доходу. Тому економічні вимоги працівника не безмежні, він зможе зрозуміти мотиви раціонального обґрунтування при встановленні співвідношень у розподілі прибутку підприємства між фондом споживання і накопичення, включаючи технічне відновлення виробництва і поліпшення умов праці.

Профспілка, у свою чергу, повинна перейти від участі в управлінні виробництвом до партнерства з роботодавцями в управлінні всім ринком праці і всіх інших аспектів регулювання соціально-трудових відносин. Для цього профорганам потрібні насамперед нові економічні й правові знання, кваліфіковані кадри, нові форми і методи роботи на основі принципів соціального партнерства, уміння грамотно захищати інтереси працюючих, застосовувати тактику балансування конструктивним опозиціонуванням.

Принципи й організація діяльності соціальних партнерів

Принципи діяльності соціальних партнерів формуються і затверджуються з урахуванням вітчизняної практики, традицій та історичного, а також світового досвіду і принципів, проголошених Міжнародною організацією праці при вирішенні проблем праці.

Поряд із загальними принципами МОП, на яких будується ідеологія всієї системи соціального партнерства, можна виділити кілька специфічних принципів організації роботи партнерів при здійсненні ними окремих видів цієї роботи, у тому числі при веденні колективних переговорів, при укладанні договорів і угод, при взаємних консультаціях і контролі, а також при вирішенні колективних суперечок. Ці принципи викладені на рис. 1.13.

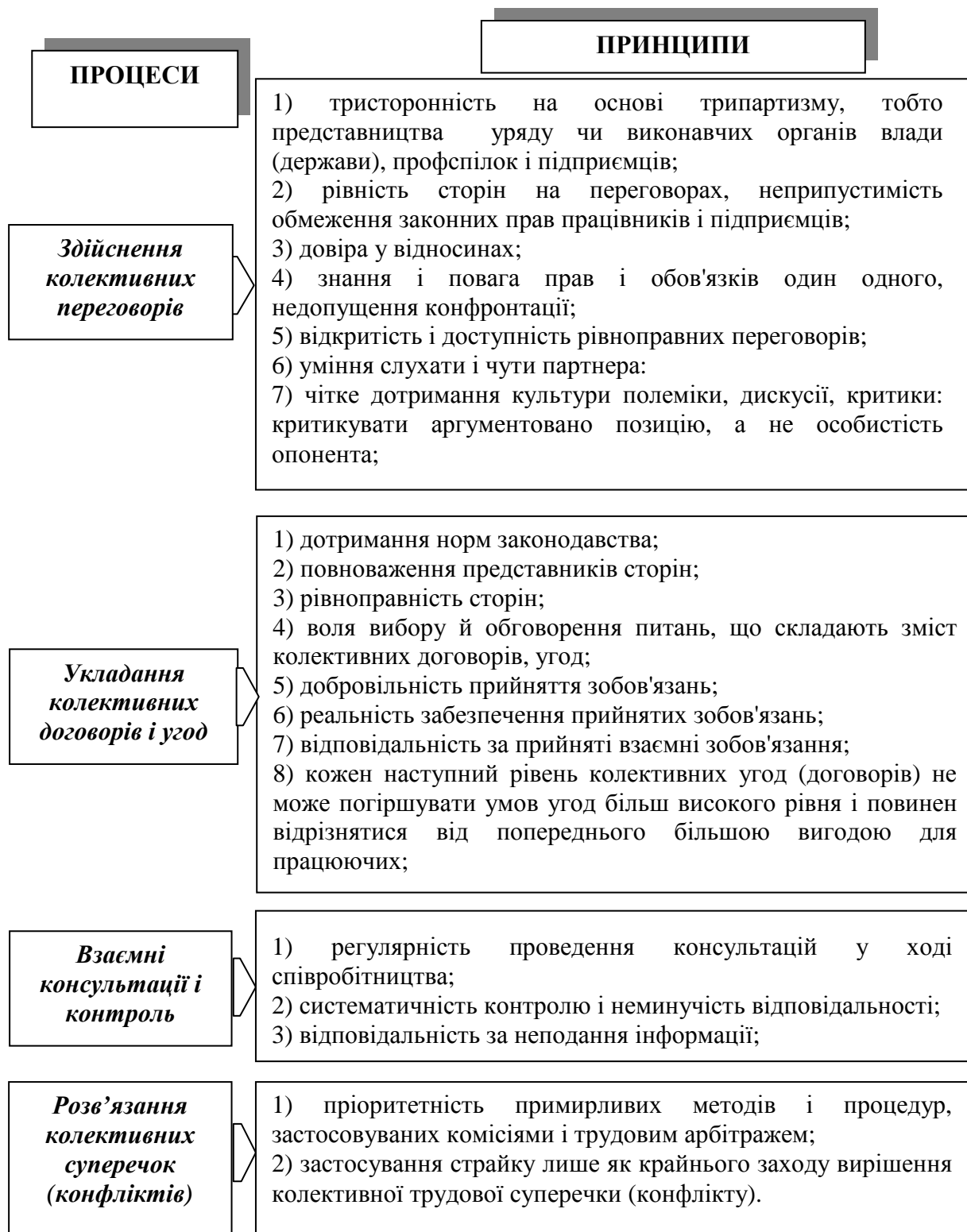


Рис. 1.13 – Принципи діяльності соціальних партнерів

Нормальне функціонування системи соціального партнерства забезпечується рівноправністю і рівноцінністю сторін. Нерівноправність призводить до переваги одних над іншими, до диктату сильного і наступного ігнорування ним слабого партнера. У підсумку замість соціального миру виявляється конфронтація. Тому баланс інтересів можуть забезпечити тільки рівноправні відносини. Не менш важливе

значення для нормальних відносин сторін має їхня рівноцінність. Якщо рівноправність забезпечується нормативними актами, то рівноцінність багато в чому залежить від самих партнерів, від їхніх особистих якостей, професійної підготовки, знань, умінь і навичок.

Партнери на переговорах і в ході консультацій повинні бути в однаковій мірі компетентними. Звідси першочергове завдання — формування професійно-компетентних органів і всіх інших інститутів соціального партнерства.

Велике значення в організації соціального партнерства має вивчення й узагальнення іноземного і вітчизняного досвіду в цій сфері. Цей досвід дає багатий фактичний матеріал, що дозволяє переконатися в необхідності тристороннього співробітництва в соціально-трудовій сфері. Наприклад, у рішеннях з'їзду британських тред-юніонів (вересень 1991 р.) говориться про розробку і застосування з метою «соціального партнерства на роботі» разом з підприємцями спеціальних процедур для врегулювання скарг працівників, трудових суперечок і дисциплінарних питань.

Підприємці в скандинавських країнах виразили готовність враховувати справедливі інтереси працівників, нові ідеї, що стосуються гуманізації праці, підвищення зацікавленості та відповідальності робітника за його результати. У цьому розумінні працівники одержують пряму користь від соціального партнерства.

В Україні недостатньо розвинені відносини соціального партнерства. Не реалізуються його принципи, неефективно діють механізми партнерства — тристоронні, двосторонні комісії, арбітражні, органи примирення та єднання, немає належної правової бази для їхнього розвитку.

Потрібна розробка концепції соціального партнерства для різних періодів — спаду, стабілізації, підйому в економіці.

З метою забезпечення соціального партнерства в соціально-трудових відносинах, ефективного розвитку системи трипартизму необхідне послідовне поширення ідеології і технології соціального партнерства, впровадження в практику всіх суб'єктів ринку праці — державних, підприємницьких, профспілкових структур — ідеї справедливого соціального договору, а не соціальної конфронтації. Необхідне формування повноправних органів — сторін соціального партнерства.

У законодавчому порядку слід створити нову й удосконалити існуючу правову базу партнерства, сформувати надійні механізми. Особливої уваги вимагає створення спеціалізованих арбітражних судів для врегулювання колективних трудових суперечок, або, як їх називають у низці країн, промислових трибуналів.

У числі невирішених залишається проблема доцільної послідовності в розробці й укладанні договорів та угод.

Нечітко визначені повноваження сторін на кожному рівні соціально-трудових відносин, нерозвинена практика обов'язкової юридичної, економічної, соціальної експертизи проектів договорів і угод і

прогнозування наслідків їхньої реалізації.

Не створена ефективна система підготовки і підвищення кваліфікації всіх соціальних партнерів, що надавала б рівні можливості для навчання кадрів.

Ці та інші проблеми організації системи соціального партнерства можна розглядати як проблеми зростання, що повинні бути вирішені в якомога коротший термін. Терміни ці можуть бути скорочені за допомогою держави, яка покликана ввести соціальне партнерство в законодавчу норму для сторін, що співпрацюють, при регулюванні соціально-трудових відносин.

4.2 Об'єднання підприємців на ринку праці

На рубежі XIX і XX ст. з бурхливим розвитком промисловості почалося усвідомлення того, що економічне зростання забезпечується зусиллями підприємців, які поєднують капітал, працю, засоби виробництва і вихідні матеріали для виробництва тієї продукції, що має попит на ринку товарів. Із середини XX ст. не тільки вчені, але і різні верстви суспільства все частіше стали говорити про творчий початок у діяльності підприємця, про те, що підприємець, підприємництво є ресурсом економічного зростання.

Коли мова йде про розвиток підприємництва в сучасній Україні, скоріш за все під ним мають на увазі будь-яку економічну діяльність, здійснювану її суб'єктами самостійно, на постійній основі, засновану на повній свободі дій, відповідальності за прийняті рішення й орієнтації на комерційний успіх.

Підприємець організовує виробництво з випуску товарів, створює нові робочі місця, тим самим виступаючи у сфері трудових відносин у ролі роботодавця. Тому далі в тексті можуть зустрічатися як термін «підприємець», так і термін «роботодавець».

Підприємці та їхні об'єднання в суспільстві

До найбільш важливих цілей підприємницької діяльності можна віднести дві (рис. 1.14).

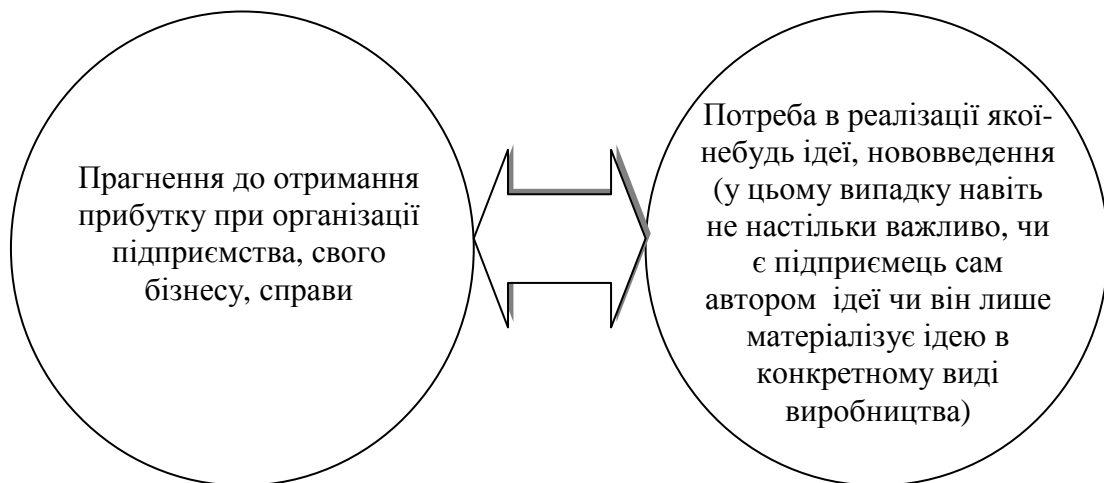


Рис. 1.14 – Цілі підприємницької діяльності

Прагнення до реалізації нововведень виявляється у формі новаторства для успіху заходу, в цілеспрямованості, що передбачає пошук і об'єднання всіх необхідних для реалізації нововведення компонентів виробництва. Приблизно з 60-х років XX ст. у зв'язку зі змінами технологій характерним моментом у діяльності підприємців стало прагнення займатися не тільки реалізацією будь-якої ідеї, спрямованої на задоволення вже існуючих потреб і попиту, але й організовувати цілеспрямовану роботу з формування нового попиту.

Прибутковість підприємницької справи значною мірою є критерієм успіху. В особистісному плані це важливий стимулюючий фактор. У прагненні забезпечити якомога більший прибуток підприємець змушений стежити за цінами, витратами і їхнім співвідношенням. Необхідність такого підходу пов'язана і з економічною відповідальністю за підприємницьку діяльність.

Крайні форми безконтрольного підприємництва, характерні для кінця XIX — початку XX ст., руйнували основи останнього шляхом усунення конкуренції, відмови від освоєння нової продукції і нових технологій, деградації трудових ресурсів через їхнє зубожіння і низький рівень освіти. Усе це знижувало загальну економічну і соціальну ефективність підприємницької діяльності.

Суспільство і наймані працівники поступово почали виробляти форми регулювання підприємницької діяльності, не обмежуючи активності й ініціативи підприємців. Випадки порушень суспільних норм, які склалися, все частіше припинялися, з одного боку, державою, з другого, — профспілками.

На державному рівні регулювання підприємницької діяльності здійснювалося переважно у вигляді законодавчих актів. Основними серед них можна вважати законодавчу заборону угод і змов між підприємствами, закони про дитячу працю та низка інших.

Створені для захисту інтересів найманих працівників профспілки виступили ініціаторами прийняття деяких законодавчих актів про умови найму, зокрема, про мінімальну заробітну плату, охорону праці.

Поступово необхідність регулювання і координації своєї діяльності почали усвідомлювати і самі підприємці. Теоретично і практично було доведено, що врахування інтересів як найманих працівників, так і всього суспільства можливе, це збільшує витрати на конкретному підприємстві, але в цілому підвищує конкурентоспроможність продукції підприємства, створює певний імідж для всіх підприємств країни на зовнішніх ринках. З другого боку, надлишкові вимоги профспілок і реалізація державою занадто великих соціальних програм, що вимагають значних коштів і відповідно податків, можуть призводити до зниження конкурентоспроможності продукції як на внутрішньому, так і на зовнішніх ринках. Процес пошуку балансу інтересів став усвідомленою необхідністю.

У відповідь на дії профспілок і держави підприємці почали створювати об'єднання, що покликані допомагати їм відстоювати свої інтереси. Треба розрізняти виробничі об'єднання, що діють як підприємства і створені для одержання прибутку, і об'єднання підприємців, що діють як добровільні громадські організації.

Значення підприємницьких об'єднань визначається тим, наскільки успішно вони можуть виконувати свої основні завдання (рис. 1.15).

У більшості країн з розвиненою ринковою економікою об'єднання підприємців мають великий досвід участі у формуванні та проведенні як економічної, так і соціальної політики, представленні інтересів своїх членів у взаєминах з профспілками і державою.



Рис. 1.15 – Цілі підприємницьких об'єднань

В Росії становлення некомерційних організацій промисловців і підприємців розтяглося більше, ніж на два сторіччя. У першій половині XVIII ст. Катериною I передбачалося «визначити представників фабрикантів без платні» для розгляду поточних справ. У 1828 р. була утворена Мануфактурна рада заводчиків, фабрикантів і купців, а рік по тому – Комерційна рада купців. З другої половини минулого століття в Росії успішно розвивалися біржові товариства. Дорадча контора

залізо заводчиків, створена в 1887 р., об'єднала регіональні організації промисловців Уралу, Півдня, Підмосков'я, Польщі, Прибалтики, Півночі та Петербурга. Хвиля індустріалізації України, стрімка активізація політичного життя підштовхнули промисловців до об'єднання підприємницьких організацій, створення постійного органу. Найбільш життєздатною виявилася ідея щорічних російських з'їздів представників промисловості та торгівлі з постійно діючою радою з'їзду.

У 1917 р. промисловці з метою організаційного зміцнення своїх позицій повернулися до ідеї створення єдиного союзу, що був утворений після Лютневої революції і припинив своє існування з ліквідацією Тимчасового уряду.

Говорячи про об'єднання промисловців, підприємців сучасної України, їхню участь в системі соціального партнерства, необхідно мати на увазі, що тут діють в основному два види об'єднань. Одні — некомерційні, утворені на основі законодавства про громадські об'єднання й організації, інші — діючі як комерційні асоціації, концерни, міжгалузеві, регіональні й інші об'єднання, метою яких є розширення можливостей їхніх підприємств-членів у виробничому, науково-технічному і соціальному розвитку.

Перші сучасні некомерційні громадські об'єднання промисловців, підприємців почали створюватися наприкінці 80-х років. XX ст. Це були об'єднання, утворені за приналежністю до тієї чи іншої форми власності: держпідприємств, кооператорів, орендарів, спільних, малих підприємств. Вони зосереджували увагу насамперед на захисті своїх інтересів у законодавчих і виконавчих органах влади, на затвердженні нових форм господарювання, створенні сприятливих умов для розвитку підприємництва.

У цей же період утворилися об'єднання, що ставили своїм завданням сприяння розвитку підприємництва серед окремих верств населення, такі як Асоціація жінок-підприємців, Ліга християнських підприємців та багато інших.

З поступовим відходом держави від безпосереднього управління господарською діяльністю підприємств процес створення некомерційних об'єднань значно прискорився. Ще на теренах колишнього СРСР були утворені такі об'єднання, як Науково-промислова спілка, Асоціація керівників підприємств, Асоціація державних підприємств, об'єднання промисловості, будівництва, транспорту і зв'язку, Спілка приладобудівників, Спілка інноваційних підприємств та ін. Серед їхніх основних цілей і завдань можна виділити збереження (відновлення) загального економічного простору, пошук нових підходів до взаємодії з державними структурами в умовах руйнування централізованого управління, суверенізації регіонів. Значна увага приділялася питанням сполучення старих і нових форм господарювання. Після розпаду СРСР більшість об'єднань отримали український національний статус або статус міжнародних асоціацій.

Процеси роздержавлення, акціонування і приватизації підприємств помітно посилили корпоративні спрямування підприємств, директорського корпусу. До 1996 р. значно збільшилося число некомерційних об'єднань галузевого характеру і територіальних об'єднань. Відзначається тенденція до створення об'єднань міжнародного характеру, головною метою яких є сприяння відновленню економічних зв'язків насамперед у рамках колишнього Союзу.

Діяльність об'єднань підприємств у сфері соціально-трудових відносин

Із здійсненням економічних реформ в Україні почався процес оформлення основних суб'єктів соціального партнерства. На галузевому рівні було визнано доцільним укласти галузеві тарифні угоди між відповідними суб'єктами.

На основі аналізу статутів і програм різних об'єднань підприємств можна зробити висновок, що в багатьох з них участь цих об'єднань у системі регулювання трудових відносин відсувається на другий план. Не ставлять своєю метою участь у регулюванні трудових відносин і об'єднання банківських, біржових структур. Не мають соціальних партнерів в особі профспілок найманих працівників об'єднання, що сприяють розвитку підприємництва серед окремих верств населення.

Водночас все більшу увагу в процесі узгодження інтересів підприємств (роботодавців), найманих працівників і держави здобувають об'єднання промисловців, підприємств, галузеві об'єднання, а також об'єднання «парасолькового типу», до складу яких входять як галузеві об'єднання, так і створені за принципом певних форм господарювання і власності, а також регіону. Важливого значення набуває участь об'єднань в експертизі проектів законодавчих актів і управлінських рішень з питань регулювання трудових відносин, розвитку зв'язків з профспілковими об'єднаннями, аналізу ситуації, що складається у взаєминах роботодавців і працівників, у цілому на ринку праці.

Очевидно, що з розвитком ринкових відносин, зміцненням правових основ підприємництва, тих чи інших форм господарювання буде відбуватися певне перегрупування підприємницьких структур, переважатиме тенденція створення галузевих структур, злиття різноманітних асоціацій у загальнонаціональні об'єднання з метою виявлення і захисту найзагальніших інтересів у сфері соціально-трудових відносин.

З усуненням монополії держави в сфері регулювання трудових відносин, вирівнюванням умов на ринку праці в різних секторах економіки зростає і роль об'єднань промисловців, підприємств (роботодавців) у формуванні соціальної політики, формуванні й розвитку системи соціального партнерства.

Сьогодні об'єднання підприємств поступово заповнюють свою нішу в цій системі. Темпи цього заповнення, можна сказати, відповідають темпам ліквідації монополії держави в регулюванні трудових відносин, роздержавленні підприємств.

Об'єднання промисловців і підприємців, у тому числі деякі акціонерні товариства, утворені на основі державних концернів, інших господарських галузевих структур, представляють сторону підприємців (роботодавців) в Українській тристоронній комісії з регулювання соціально-трудових відносин. Більшість галузевих об'єднань беруть участь в укладанні галузевих (тарифних) угод. Певний досвід з укладання угод накопичується між територіальними об'єднаннями підприємців, профспілками і структурами управління на територіальному рівні.

Об'єднання підприємців активно беруть участь у роботі над удосконаленням законодавства про регулювання соціально-трудових відносин, підготовці нормативних актів, що регламентують діяльність Української тристоронньої і галузевої комісії.

У ході дискусій, що ведуться в науці про розвиток соціального партнерства, відзначається, що об'єднання підприємців і профспілки найманих робітників нерідко виступають з єдиних позицій на протигагу позиції уряду. Тут треба мати на увазі наступну обставину: коли профспілки висувають вимоги до уряду, наприклад, про індексацію заробітної плати, то у підприємців виникає необхідність підвищення неоподаткованого податком мінімуму фонду заробітної плати. Але очевидно також, що як роботодавці, так і працівники повинні бути зацікавлені у створенні умов, які б сприяли розвитку виробництва як головного джерела розв'язання соціальних проблем.

Сьогодні спільність поглядів роботодавців і працівників виявляється й у розумінні необхідності зниження соціальних витрат реформ, логічної перебудови соціальної політики в політику економічних перетворень.

Підтримуючи спрямованість урядових програм на формування активного ринку праці, об'єднання підприємців і в ході колективних переговорів, і в законотворчій діяльності підтримують насамперед роботодавців, які зберігають і створюють робочі місця, активно ведуть підготовку і перекваліфікацію кадрів, сприяють розвитку малого бізнесу. Переважає теза: краще використовувати засоби для заохочення роботодавців, які створюють і зберігають робочі місця, ніж виплачувати допомогу з безробіття.

Через це об'єднання підприємців зацікавлені, щоб соціальне партнерство розвивалося не спонтанно, а на основі:

- 1) постійного, спільного з профспілками, прогнозування подій у сфері трудових відносин, визначення пріоритетів і цілей розвитку;
- 2) соціального діалогу за участю уряду, що повинен відігравати роль гаранта.

Очевидно, що такий діалог повинен розгортатися насамперед навколо розробки нової філософії праці, яка поєднує цілі працівника, роботодавця і виробництва в цілому. Зокрема, вимагають розробки питання легітимності участі в соціальному партнерстві об'єднань роботодавців і найманих працівників, показників діяльності цих об'єднань, масштабу й обов'язковості дії укладених генеральних і галузевих угод.

4.3 Роль профспілок у соціально-трудових відносинах

Історія свідчить, що в усіх країнах на певному етапі суспільного розвитку виникають професійні об'єднання працівників. **Профспілки** – громадське об'єднання працівників певної галузі або суміжних галузей, професійної групи для захисту і представництва їхніх соціальних інтересів.

Виникнення профспілок обумовлено зростанням чисельності найманих працівників, концентрацією найманих робітників на великих підприємствах у зв'язку з необхідністю їхнього об'єднання для захисту своїх інтересів. Усвідомивши таку необхідність, працівники роблять спроби об'єднатися. Найпростішою, найбільш доступною формою об'єднання стають профспілки.

Економічні й політичні передумови для виникнення профспілок виникають у різних країнах не одночасно. Спочатку такі умови склалися в Англії, потім у Франції, Німеччині, США та інших країнах. Стан профспілкового руху є показником розвитку працівників тієї чи іншої країни і ступеня їхньої організованості.

Серед численних організацій, створених працюючими, профспілки виділяються своїми особливостями. По-перше, це наймасовіше об'єднання працівників, воно доступне для всіх. Ніяких попередніх умов для вступу в ряди профспілок немає, тільки визнання необхідності об'єднання і пов'язаної з цим товариської дисципліни незалежно від рівня кваліфікації, політичних поглядів, статі, віку, національності. По-друге, це організація, яка за своїми цілями і інтересами знаходиться ближче інших громадських організацій до економіки, до виробництва, тобто до вирішального у сфері прикладання творчих сил людини, де реалізуються інтереси працівників.

Профспілки в Україні виникли в ході революції 1905—1907 рр. і пройшли складний і неоднозначний шлях становлення та реформування. Перехід до ринкової економіки викликав справжній перелом у стані й функціонуванні профспілок.

У ході радикальної реформи, що охопила всі сфери життя нашого суспільства, діяльність профспілок змінюється докорінно. Основні тенденції розвитку профспілок у 90-ті роки ХХ ст. характеризуються посиленням соціальної спрямованості у їхній роботі, самостійності й незалежності профспілкових структур, демократизацією форм і методів їхнього функціонування, зміцненням зв'язків з масами, активізацією профспілкових комітетів усіх рівнів.

Соціальне партнерство профспілок з державними і господарськими органами в розв'язанні питань задоволення повсякденних інтересів працівника стало вимагати підвищення компетентності профспілкових комітетів, конкретності й чіткого визначених функцій. Центр ваги переноситься на ділову практичну роботу профспілок у трудових колективах, удосконалення механізму тристороннього соціального партнерства.

Ринок праці сам по собі не може існувати: він пов'язаний з ринком капіталів, товарів, цінних паперів, житла. Але ринок капіталу, як і житла, у нас тільки формується. Немає й припливу інвестицій, а отже, немає нових робочих місць, ринок праці знаходиться в застою. Це об'єктивно позначається на профспілках, які неспроможні змінити ситуацію.

Процес реформування профспілок відбувається в умовах серйозних перетворень на рівні суспільства і підприємств. Проблеми розвитку профспілок в Україні відображені на рис. 1.16.



Рис. 1.16 – Проблеми розвитку профспілок в Україні

Зміна форм власності. Акціонування підприємств використовується здебільшого для ліквідації обмеження сфери діяльності профспілок під псевдоаргументами тотожності рад акціонерів і представницьких органів профспілок, а звідси і для обґрунтування їхньої непотрібності, хоча відомо, що на багатьох акціонованих підприємствах майже половина складу — це наймані працівники, тобто база для профоб'єднань не зникає, та й працівники-власники акцій мають потребу в самозахисті через профоб'єднання своїх трудових і соціальних прав.

Спад виробництва, банкрутство підприємств, конверсія призводять до скорочення числа зайнятих, а отже до зменшення кількості членів у профспілках.

Прийом «розділяй і пануй», використовуваний деякими роботодавцями чи власниками підприємств, призводить до роздробленості частини профорганізацій. Іншими словами, самі профспілки залишилися незахищеними, а раніше існуючий взаємозахист держави і профспілок, «зрощування» діяльності профспілок і адміністрації, управлінських структур перестали існувати. І хоча профспілки — єдині із громадських об'єднань, що витримали випробування часом, вижили і залишилися на законній основі на підприємствах і в установах, і єдині тепер несуть на собі всю вагу реалізації завдань виробничої демократії, проте, є чимало посадових осіб, які хотіли б усунути профспілки як перешкоду для їхньої безконтрольної діяльності у сфері праці та соціального життя.

Далекоглядний же керівник не може вести справу без рівноцінного партнера по трудовому процесу. У свою чергу, і профспілка зацікавлена у діяльності надійного соціального партнера. Та й світовий досвід привів до єдиного безальтернативного методу вирішення трудових проблем на основі системи трипартизму, тобто рівноцінного функціонування трьох суб'єктів управління ринком праці — уряду, підприємств і профспілок. Більш чітко уявити схему дії трипартизму дозволяє схема на рис. 1.17.

Складна економічна ситуація, погіршення життя людей, непідготовленість профспілок до ринкової стихії, недостатнє правове забезпечення, посилення ефекту дії «двох жорен» — тиск зверху за нібито надмірні й популістські вимоги, а знизу — за угоди і малоефективну захисну діяльність, загострили внутрішні проблеми в профспілках. Насамперед, почався процес часом невинуватеної суверенізації, що веде до розпаду єдності профспілки.

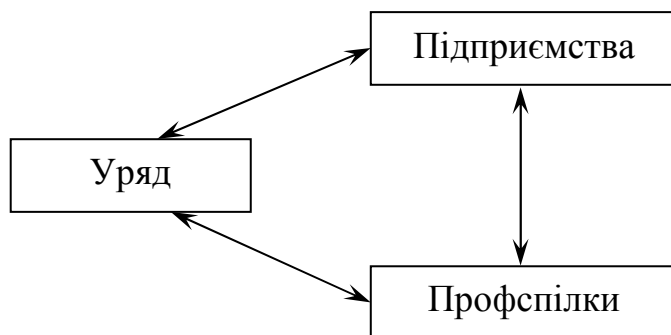


Рис. 1.17 – Принцип дії трипартизму

По-друге, посилюється процес суперництва між галузевими і регіональними, первинними і вторинними структурами. Послаблюють профспілки не тільки міжусобиці, але і окремі лідери профспілок. Загострюється з'ясування споконвічних у профспілках питань: хто потрібніші, старші, важливіші та доцільніші, кому належить пріоритет — професійним чи територіальним профоб'єднанням, при цьому забувається, що профспілковий організм — це те саме, що тканина: висмикни поздовжні чи поперечні нитки — розсипається все. В остаточному підсумку від марної суперечки зусилля послаблюються, і вплив

профспілок на трудову та соціальну ситуацію в країні скорочується щонайменше вдвічі.

По-третє, відбувається процес скорочення чи втрати матеріальної і фінансової бази, без чого профспілки не можуть мати ніякої сили і впливу. Аналізуючи історичний і світовий досвід профспілкового руху, сучасний стан профспілок України та інших країн СНД, фахівці дійшли висновку, що тенденція до об'єднання профспілок, їхня сила й авторитет прямо пропорційні ступеню об'єднання профспілкових коштів і, насамперед, профспілкових внесків. З цього погляду наші профспілки знаходяться на шляху власного руйнування.

Ігнорувати профспілки – означає мінувати соціальне поле і чекати суспільних вибухів. І та невикористаність профспілкової діяльності, що сьогодні спостерігається, свідчить не про їхню кризу чи марність, а насамперед про ринкові структури, що не сформувалися, до яких повинні органічно ввійти профспілки. Тобто, якщо сторони не домовилися, чи домовилися, але одна з них порушує домовленість, тоді потрібний арбітр. Таким арбітром виступає уряд, його участь у соціальному партнерстві призводить до трипартизму (підприємці, профспілки, уряд).

Основним об'єктом регулювання в соціально-трудових відносинах були і залишаються питання оплати праці. Але чи може бути, що домовившись про умови оплати праці при укладанні індивідуального договору (контракту) між роботодавцем і працівником, можна було б вважати урегульованими трудові відносини? Вітчизняна і світова практика свідчить, що цього недостатньо. Є ще ціла низка інших, загальних питань для всіх членів колективу. Роботодавцю і працівникам через профспілку треба домовитися з приводу багатьох питань, що стосуються всіх працівників, і взаємні зобов'язання внести в колективний договір. Основні питання колективного договору викладені на рис. 1.18.

4.4 Держава в системі соціального партнерства

Отже, третьою стороною в системі партнерських відносин є держава. Держава здатна відігравати різні ролі в соціальному партнерстві: гаранта, контролера, арбітра і т. д. При цьому участь держави в соціальному партнерстві зазвичай спостерігається на національному чи галузевому рівнях. Розглянемо «типові» функції держави в соціальному партнерстві.

По-перше, держава виступає як гарант основних цивільних прав, що важливі для дотримання прав працівників, профспілкових прав, прав підприємців і ефективного функціонування будь-якої системи соціально-трудових відносин. Тут держава виступає як організатор і координатор, що регулює соціально-трудові відносини. При цьому однією з найважливіших функцій держави є розробка правових основ і організаційних форм соціального партнерства, правил і механізму взаємодії сторін, встановлення обґрунтованих розмірів і порядку визначення мінімальних соціально-трудових стандартів (мінімальної заробітної плати, соціальних пільг і гарантій та ін.).

ОСНОВНІ ПИТАННЯ КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ	Форма, система, розмір оплати праці, грошові винагороди, допомоги, компенсації, доплати
	Механізм регулювання оплати праці, виходячи з підвищення цін, рівня інфляції
	Зайнятість працівників
	Тривалість робочого часу і часу відпочинку, а також відпусток
	Заходи для поліпшення умов і охорони праці працівників
	Медичне і соціальне страхування
	Інтереси працівників при приватизації підприємств і відомчого житла
	Техніка безпеки й охорона здоров'я працівників на виробництві

Рис. 1.18 – Основні питання колективного договору

Державу можна розглядати як незалежний регулятор системи соціально-трудових відносин, тому що вона здатна встановлювати юридичні рамки, що захищають права профспілок і працівників і фундаментальні організаційні й процедурні основи колективних переговорів; вирішення трудових конфліктів. При цьому ступінь впливу держави на соціально-трудові відносини багато в чому визначає характер і ефективність цих відносин.

Держава може брати участь у соціальному партнерстві як сторона на переговорах і в консультаціях у рамках тристоронніх соціально-трудових відносин з метою вироблення чи провадження соціальної, економічної і промислової політики в країні. Тристоронні переговори сприяють укладенню тристоронніх угод, що визначають зобов'язання кожної із сторін. Тристоронні консультації, на відміну від переговорів, дають уряду можливість реалізовувати власні переваги при визначенні політики.

Однак ступінь втручання держави в тристоронній механізм консультацій дуже різний. У деяких випадках представники уряду активно беруть участь в обговореннях, а результати консультацій багато в чому схожі з угодами. В інших випадках уряд залишається в тіні і чекає від консультативних органів доповідей, що фактично становлять собою підсумок двосторонніх контактів. При цьому держава іноді намагається вплинути на результати двосторонніх переговорів між роботодавцями і профспілками. Це найчастіше відбувається в періоди економічних труднощів і стосується питань оплати праці, коли держава намагається випередити такі угоди між підприємцями і профспілками про зміни в

заробітній платі, які вони вважають інфляційними і такими, що підривають конкурентоспроможність тих чи інших галузей економіки.

Щоб домогтися своїх цілей, держава може вдатися або до переконання, або до контролю. Найбільш строгі форми контролю полягають у законодавчому заморожуванні заробітної плати чи примусовому продовженні діючих колективних договорів, встановленні гранично припустимих надбавок та ін. Як приклад гнучкої форми впливу виступає встановлення орієнтирів для прийнятних надбавок до заробітної плати.

Переконання може виступати у вигляді умовлянь перших посадових осіб уряду з метою переконати сторони в необхідності враховувати на переговорах макроекономічні фактори. Уряд може також апелювати до суспільної думки, щоб підсилити громадський тиск на суб'єктів соціального партнерства. Умовляння з боку посадових осіб уряду в останні роки стало супроводжуватися погрозами вжиття законодавчих заходів у разі нездатності соціальних партнерів дійти згоди. Такі підштовхування підприємців і профспілок до переговорів, які держава вважає необхідними, стали в країнах Західної Європи частішими у порівнянні з минулим. У низці країн, особливо в Східній Азії, втручання уряду в двосторонні переговори традиційно є елементом направляючої ролі держави в трудових відносинах.

Участь держави в трудових відносинах, як зазначалося вище зазвичай здійснюється в рамках тристороннього процесу, але уряди і основні політичні партії можуть також почати двосторонні переговори з одним із соціальних партнерів (як правило, з профспілками).

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про історію формування концепції соціального партнерства.
2. Охарактеризуйте поняття “соціальне партнерство”.
3. Які напрямки охоплює соціальне партнерство?
4. Назвіть основні принципи відносин між соціальними партнерами за визначенням МОП.
5. Які цілі підприємницьких об'єднань?
6. Перелічіть основні соціальні інститути, що здійснюють захисні функції.
7. Розкрийте роль профспілкової організації із захисту прав та інтересів найманих працівників.
8. Розкажіть про основні принципи соціального партнерства.
9. Наведіть деякі положення із законодавства про соціальні гарантії працездатному населенню.
10. Назвіть основні питання колективного договору.

ТЕМА 5. РИНОК ПРАЦІ ТА ЙОГО РЕГУЛЮВАННЯ

5.1 Поняття і особливості ринку праці.

5.2 Формування пропозицій та попиту на ринку праці.

5.3 Сегментація ринку праці.

5.4 Інфраструктура ринку праці.

5.1 Поняття та основні компоненти ринку праці

Ринок праці — це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем: це економічний простір — сфера працевлаштування, де взаємодіють покупці й продавці праці; це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками та регулює її попит та пропозицію.

Слід підкреслити, що ринок праці не вичерпується відносинами з працевлаштування безробітних та заповнення вакансій, а охоплює всю сферу найманої праці. Це положення має не тільки теоретичне, але і важливе практичне значення, оскільки з нього випливає, що об'єктом політики ринку праці повинно бути широке коло трудових відносин і все економічно активне населення. Сюди входять проблеми оплати і умов праці, обсягу й інтенсивності виконуваної роботи, стабілізації і гарантій зайнятості, трудової мотивації, підготовки і перепідготовки робочої сили.

Головними складниками ринку праці є сукупна пропозиція (П), що включає все економічно активне населення, і сукупний попит (С), що визначається загальною потребою економіки в найманий робочій силі. Вони складають сукупний ринок праці, або ринок праці в широкому розумінні (ВП). Основна частина сукупного попиту та сукупної пропозиції задовольняється, що забезпечує працівників роботою, а робочі місця — працівниками і створює умови для функціонування економіки.

Менша частина сукупного ринку праці з причин природного, механічного та економічного руху робочої сили і робочих місць виявляється вільною і потребує задоволення попиту та пропозиції шляхом зведення шукачів роботи з вакантними робочими місцями. Ця частина сукупного ринку праці називається поточним ринком праці, або ринком праці у вузькому розумінні. Його обсяг визначається кількістю вакантних робочих місць і кількістю працівників, активно зайнятих пошуками роботи (рис. 1.19).

Перетин множин сукупного попиту і сукупної пропозиції на ринку праці відповідає задоволеному попиту на сукупному ринку праці. Частини цих множин, що не перетинаються, складають поточний ринок праці.

Сукупна пропозиція включає всі категорії економічно активного населення, тобто всіх, хто працює або бажає працювати. Поточна пропозиція на ринку праці складається з таких основних груп: безробітні, які активно шукають роботу і готові до неї приступити; працівники, які

намагаються змінити місце роботи; особи, котрі бажають працювати у вільний від роботи або навчання час.

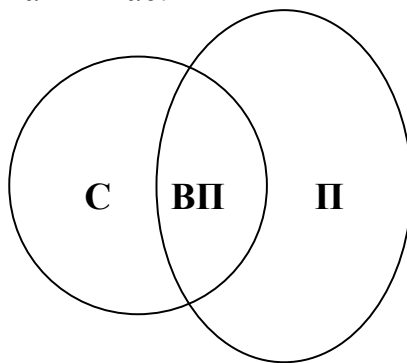


Рис. 1.19 – Головні складники ринку

де: С – сукупний попит на працю;
П – сукупна пропозиція праці;
ВП – задоволений попит на працю.

Сукупний попит визначається кількістю і структурою робочих місць, що існують в економіці країни. Сукупний попит охоплює всю сферу суспільної праці і включає як укомплектовані працівниками, так і вільні (вакантні) робочі місця. Слід розрізняти ефективний попит, який визначається кількістю економічно доцільних робочих місць, і сукупний попит, що включає також зайняті неефективні робочі місця. Різниця між сукупним і ефективним попитом становить собою надлишкову зайнятість, складниками якої є приховане безробіття. Поточний попит (ПП) визначається потребою у працівниках для заповнення вакантних робочих місць на умовах основної діяльності, сумісництва або для виконання разових робіт.

Основна функція поточного ринку праці полягає у перерозподілі праці через сферу обігу між галузями, сферами виробництва і підприємствами, заповненні вакансій і забезпеченні роботою людей. Ця функція має важливе значення як для відтворення валового внутрішнього продукту, так і для підтримання сприятливого соціального клімату в суспільстві. Однак це можливо лише в тому випадку, коли обсяги попиту і пропозиції збігаються, а узгодження потребує тільки їхня структура. Це означає, що в економіці існує структурне й фрикційне безробіття, яке швидко долається перепідготовкою та просторовим переміщенням робочої сили (робочих місць). Набагато складніша ситуація виникає тоді, коли за своїм обсягом сукупна (а відповідно, і поточна) пропозиція праці значно перевищує сукупний (і поточний) попит. Практично завжди це відбувається під час економічних криз, коли, з одного боку, згортання виробництва викликає різке скорочення попиту на працю, а з другого, – зниження рівня життя населення спричиняє суттєве зростання пропозиції праці. Безробіття, що виникає внаслідок таких диспропорцій, називається циклічним і його подолання можливе лише за умови пожвавлення економічного життя.

Співвідношення попиту і пропозиції на ринку праці — це його кон'юнктура. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є: загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальний ступінь розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо); стан соціальної і виробничої інфраструктури та ін.

Залежно від співвідношення попиту та пропозиції розрізняють три типи кон'юнктури ринку праці:

1) трудодефіцитна — якщо попит перевищує пропозицію. Це було характерним для нашої країни в останні роки радянської влади;

2) трудонадлишкова — якщо пропозиція перевищує попит, що характерно для сучасної української (і не тільки української) економіки;

3) рівноважна, коли попит відповідає пропозиції, що в принципі є теоретичним ідеалом, до якого треба прагнути, але якого неможливо досягти.

Ринок праці як органічна складова ринкової економіки в своєму розвитку залежить від наявності й розвиненості всіх інших її елементів (включаючи ринки капіталу, житла тощо), що визначають ступінь свободи руху робочих місць (тобто їх створення і ліквідації) та перерозподілу працівників між сферами зайнятості, галузями господарства і територіями.

Праця є унікальним товаром і має багато таких характеристик, які вирізняють її зі світу звичайних товарів чи послуг. Внаслідок цього ринку праці притаманні важливі особливості, що впливають на його функціонування і на методологію його аналізу:

1. На звичайному ринку купівля товару означає перехід права власності на нього від продавця до покупця. Купівля праці роботодавцем означає, що він набуває права певний час використовувати працю вільної людини і стає власником результатів праці, оскільки остання проявляється лише в результатах.

2. На ринку матеріальної продукції контакти між продавцями і покупцями короткі й знеособлені. Угоди ж, що укладаються на ринку праці, означають початок тривалих взаємовідносин роботодавця і найманого працівника. Оскільки праця невіддільна від працівника, її використання передбачає тривале взаємне спілкування. Людина виходить на ринок праці не тільки як носій робочої сили, але в усій повноті своєї особи. На відміну від інших факторів виробництва, людина може сама контролювати і змінювати якість своєї праці, виявляти більшу чи меншу прихильність до підприємства роботодавця. У зв'язку з цим ринок праці існує не тільки в сфері обігу, поза підприємствами, а значною мірою і на підприємствах.

3. Своєрідність відносин, що виникають на ринку праці, викликає необхідність чіткої і детальної регламентації різних аспектів діяльності його агентів. Тому цей ринок дуже насичений різноманітними інституціональними структурами особливого роду. До них передусім належать:

- система трудового законодавства, що регламентує умови найму, використання, оплати праці, звільнення працівників;

- державна служба зайнятості;
- профспілки різного рівня як представники інтересів найманих працівників і спілки роботодавців;
- державні програми в галузі праці й зайнятості.

4. На ринку праці важливішими, ніж на інших ринках, є негрошові аспекти угоди. До них передусім належать зміст і умови праці, гарантії зайнятості, перспективи професійного розвитку і службового просування, мікроклімат в колективі, територіальне місцезнаходження підприємства та ін. Дуже часто на ринку праці негрошові аспекти угоди стають важливішими, ніж розмір заробітків. Якщо є можливість вибору, сучасний працівник все частіше відмовляється від нецікавої, безперспективної, а тим паче шкідливої роботи, навіть за умови її вищої оплати.

5. Угоди, що укладаються на ринку праці, відрізняються від угод на інших ринках величезною різноманітністю. Кожен працівник по-своєму унікальний, якщо навіть формальні ознаки якості робочої сили (професія, спеціальність, кваліфікація, стаж тощо) однакові, на відміну від інших товарів, вироблених за одним стандартом. Кожне робоче місце теж якоюсь мірою відрізняється від інших і має особливі вимоги до працівників. Крім того, найчастіше унікальність робочого місця і особливо працівника розпізнається не в момент укладання угоди, а вже пізніше, в процесі праці. Тому угоду на ринку праці слід розглядати швидше не як короткочасний акт, а як тривалий процес.

5.2 Формування пропозиції та попиту на ринку праці

Основні напрями підвищення зайнятості та зменшення безробіття (у тому числі прихованого) шляхом впливу на попит та пропозицію робочої сили схематично показані на рис. 1.20. Реалізація кожного напрямку заходу потребує створення відповідних економічних механізмів на рівні підприємства, міста і регіону.



Рис. 1.20 – Напрямки формування попиту на робочу силу

Формування попиту на робочу силу підпорядковане потребам та інтересам роботодавця, що керується головним мотивом – забезпечити конкурентоспроможність його підприємства для отримання доходів.

Перший і основний напрямок політики формування попиту на робочу силу – збереження і модернізація робочих місць, створення нових і ліквідація зайвих або неефективних. Ці заходи здійснюються на діючих підприємствах за підтримки місцевих і регіональних органів влади, які сприяють залученню необхідних коштів, у першу чергу, у сферу виробництва товарів та послуг.

Другий напрямок – створення робочих місць на підставі розвитку підприємництва. Особливо ефективні в цьому випадку малі підприємства: у практиці США завдяки їм створюється вісім із десяти нових робочих місць (в т. ч. певна частка короткострокових робочих місць). Поряд зі створенням нових підприємств сприятливий вплив на розширення попиту на робочу силу може здійснити і розвиток внутрішнього підприємництва на діючих великих підприємствах у процесі їхньої приватизації і при переході структурних підрозділів у самостійні підприємства, які, окрім їхнього економічного зв'язку із своїми власниками і спонсорами, розширюють масштаби своєї діяльності за рахунок зовнішніх замовлень.

Третій напрямок – організація оплачуваних загальних робіт. Це поняття прийшло із закордонної практики, воно означає надання безробітним тимчасової праці, пов'язаної з будівництвом, ремонтом, прибиранням, обслуговуванням на об'єктах місцевих органів влади. Масштаби громадських робіт і їхні конкретні види визначаються ситуацією на місцевому ринку праці та складом осіб, яким потрібні такі роботи. Цей напрямок може бути ефективним і привабливим для людини при наявності дійсного, а не штучного попиту на робочу силу для виконання тої чи іншої діяльності, оскільки робочі місця створюються не тільки для того, щоб зайняти працездатне населення, але і для забезпечення потреб суспільства в необхідних об'єктах, роботах і послугах. Сфера застосування вищезазначеного напрямку може бути розширена за рахунок її розповсюдження на підприємства (про це свідчить досвід Німеччини). У цьому разі підприємство визначає коло робіт, що не входять у його прямі обов'язки, створюючи для їх виконання робочі місця із залученням безробітних і оплатою їхньої праці за кошти підприємства і фонду зайнятості.

Четвертий напрямок – створення робочих місць для осіб з обмеженою можливістю використання трудового потенціалу. Незважаючи на соціальну направленість, і в цьому випадку зберігається первісне значення попиту на робочу силу з тією відзнакою, що зміст і характер праці при виконанні замовлень на ті чи інші види продукції або послуг повинні повною мірою враховувати індивідуальні обмеження фізичних можливостей людини, водночас сприяти її трудовій реабілітації. З цією метою повинна здійснюватись політика підтримки підприємств, які створюють ці робочі місця як з власної ініціативи, так і в порядку

квотування шляхом звільнення їх від податку на прибуток від реалізації відповідної частки продукції.

Формування пропозиції робочої сили відображає потребу й інтереси робітника, який керується головним мотивом – отримати бажану роботу за змістом, умовам праці й оплатою (рис. 1.21).

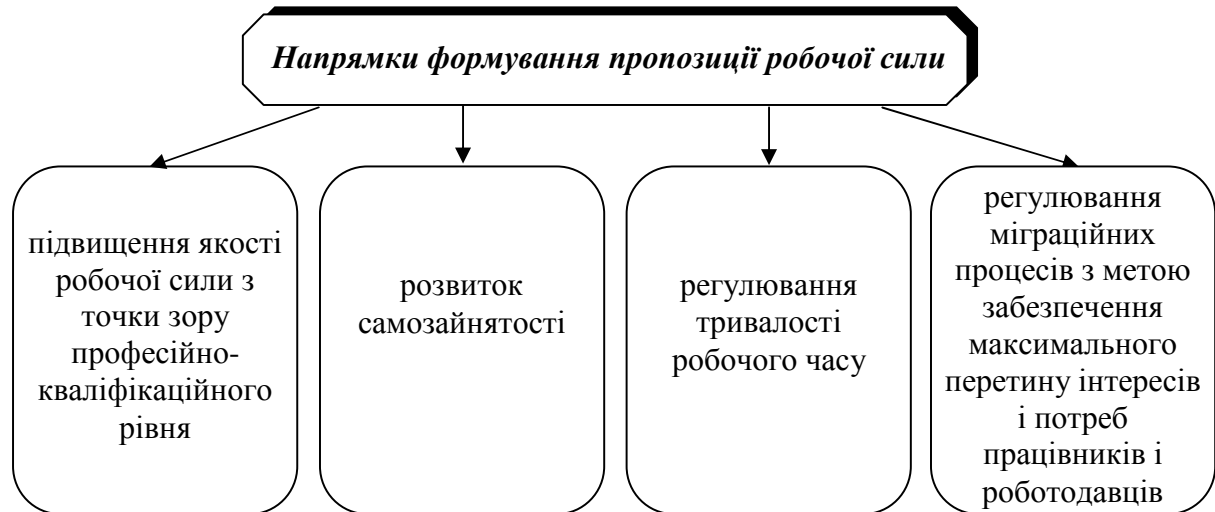


Рис. 1.21 – Напрямки політики формування пропозиції робочої сили

Перший і основний напрям політики формування пропозиції робочої сили – підвищення її якості з точки зору професійно-кваліфікаційного рівня, розвитку, удосконалення і використання індивідуальних здібностей шляхом використання методів, розглянутих вище, у зв'язку з проблемою формування власного складу персоналу. Особливу увагу треба приділяти підготовці й підвищенню кваліфікації підприємців, менеджерів, спеціалістів з маркетингу та інших робітників ринкової інфраструктури.

Другий напрям – розвиток самозайнятості. Основні можливості у цьому напрямку пов'язані з особистою трудовою діяльністю з виготовлення різних видів товарів і надання послуг, що здійснюється самим робітником за власним бажанням. В цьому випадку самозайнятість може виглядати як індивідуальна форма підприємництва, при якій підприємець і робітник виступають як одна особа, схрещуючи функції попиту і пропозиції. З цього приводу заходи підтримки самозайнятості принципово ті ж самі, що й для підтримки підприємництва – пільгове оподаткування і надання кредиту на вигідних умовах для придбання необхідних засобів виробництва.

Третій напрям – регулювання тривалості робочого часу. Тенденція зменшення тривалості робочого часу свідчить про те, що політика, яка призводить до зменшення зайнятості, не обов'язково повинна розглядатися як неприйнятна. Разом з тим політика зменшення робочого часу і збільшення вільного не повинна заважати розвитку протилежної тенденції – "подвійної зайнятості", що фактично означає сумісництво, передбачаючи можливість пропозиції робочої сили робітником будь-якому

підприємству окрім його основної зайнятості на цьому чи іншому підприємстві (вільний від основної роботи час) з метою отримання додаткового заробітку.

Четвертий напрямок – регулювання міграційних процесів з метою забезпечення максимального перетину інтересів і потреб працівників і роботодавців. Пов'язана з цими процесами мобільність робочої сили враховує здібності й готовність робітників до зміни трудової діяльності у зв'язку із змінами у виробленій продукції, технології і організації на підприємстві, а також з їхнім професійно-кваліфікаційним зростанням, що відображає політику стимулювання таких змін на внутрішньому ринку праці. Узгодження цієї політики з політикою на місцевому ринку праці забезпечує можливість регулювання мобільності робочої сили в масштабах району, села, міста, області, коли зміна місця праці не потребує зміни місця проживання. Регулювання міграційних процесів з боку місцевих і регіональних органів влади і керування ними здійснюється спільно зі службами зайнятості у всіх випадках, коли зміна місця праці обумовлена наданням місця проживання.

Реалізація розглянутих вище напрямів політики попиту та пропозиції робочої сили – кожного окремо і разом (рис. 1.22) – може мати ефект при додержанні двох важливих умов: сегментація ринку праці та забезпечення їхньої взаємодії з ринками інших ресурсів.

5.3 Сегментація ринку праці

Умовно ринок праці можна розглядати як єдиний економічний простір з вільною грою ринкових сил і досконалою конкуренцією. Насправді ж розмаїття пропонованих трудових послуг і робочих місць породжує сегментацію ринку праці. Фактично в економіці діє система багатьох більш-менш автономних взаємопов'язаних ринків праці.

Кожен різновид праці, професія, спеціальність, кожна особлива категорія працівників (наприклад, підлітки, студенти, пенсіонери, інваліди) мають свій, певною мірою відокремлений від інших, ринок праці. Для висококваліфікованих, рідкісних спеціалістів ринок праці може мати національні й навіть міжнародні масштаби. Більшість же працівників конкурують між собою на місцевих ринках. Існують чітко структуровані й ледь оформлені ринки праці. Перші передбачають укладання трудового контракту відповідно до діючого законодавства, що регулює умови праці та її оплати та інші аспекти трудових відносин. Ринки з нерозвиненою інституційною інфраструктурою характерні для країн з перехідною економікою і країн, що розвиваються. У більшості таких країн, крім відкритих формальних ринків праці, існують також тіньові неформальні ринки.

Отже, сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за спільними ознаками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми межами. Дослідження сегментованості ринку праці призвело до виникнення теорії двоїстості

ринку праці, згідно з якою він поділяється на дві частини: первинний і вторинний.

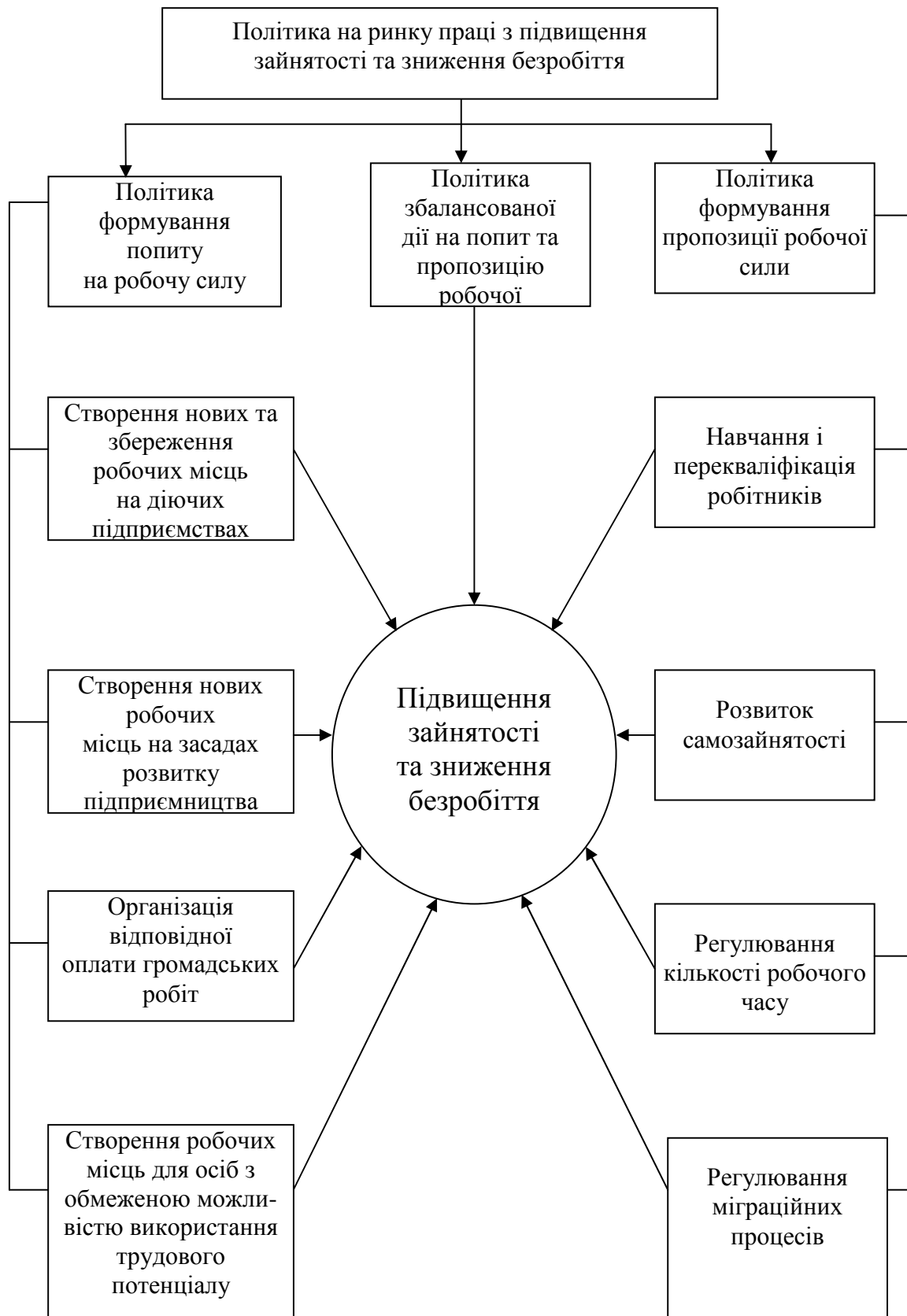


Рис. 1.22 – Політика на ринку праці з підвищення зайнятості та зниження безробіття

Первинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує "престижні" роботи, що характеризуються стабільністю зайнятості й надійністю становища працівника, високим рівнем оплати праці, можливістю професійного зростання, використанням прогресивних технологій, що вимагає високої кваліфікації і здатності до навчання працівників.

Вторинний ринок праці – це та його частина, яка об'єднує "непрестижні" роботи і характеризується прямо протилежними рисами: висока плинність кадрів і нестабільна зайнятість, негарантована і невисока оплата праці, безперспективність службового становища, примітивні трудомісткі технології тощо.

Характерні для обох частин ринку праці риси взаємовизначають і взаємопосилюють одна одну. Високий рівень оплати праці стимулює підвищення ефективності управління і продуктивності для компенсації витрат на заробітну плату. Збільшення продуктивності, як правило, пов'язане із застосуванням нових наукоємних технологій і автоматизацією виробництва. Це вимагає підвищення кваліфікації робочої сили і створює умови для професійного зростання. Вкладаючи кошти у розвиток персоналу, роботодавці мають стимул покращувати умови праці, щоб одержати більшу віддачу від інвестицій в людський капітал. Таким чином, на первинному ринку праці діють самопосилюючі прогресивні процеси. Якщо ми говоримо про переваги ринку праці порівняно з планово-адміністративним регулюванням трудових відносин, то очевидно, що всі ці переваги стосуються саме цієї частини ринку. До речі, і безробіття на цьому ринку швидше має добровільний характер і пов'язане з очікуванням роботи, яка б задовольняла потреби людини, а не просто давала певний заробіток.

Риси вторинного ринку праці також взаємопов'язані та взаємопосилюючі. Низький рівень заробітної плати (а часто і не обов'язковість її виплати) не стимулює роботодавців застосовувати прогресивні технології і обладнання. Застарілі технології не потребують підвищення кваліфікації. Високий рівень реального безробіття забезпечує роботодавцеві швидке заповнення вакансій без особливого піклування про персонал. Оскільки працівники не цінують таку роботу, а роботодавці — працівників, зростає плинність робочої сили, що ще дужче посилює всі названі тенденції.

5.4 Інфраструктура ринку праці

Інфраструктура ринку праці включає державні й недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Основною функцією інфраструктури ринку праці є регулювання відносин між роботодавцями і працівниками з приводу оплати праці, її умов, вирішення соціально-трудових конфліктів. У країнах з розвиненою

ринковою економікою провідною силою регулювання ринку праці є колективно-договірна система. Безсумнівною перевагою колективно-договірного регулювання ринку праці є гнучкість прийняття взаємовигідних рішень, яку не можна порівняти ні з законодавчими, ні з адміністративними методами. Умови колективного договору набувають форми угоди між роботодавцями й працівниками, яка зобов'язує обидві сторони діяти відповідно до цих умов, не вдаючись до крайніх заходів — страйків чи масових звільнень, що забезпечує економічну та соціальну стабільність.

Цивілізований ринок праці, окрім взаємодії роботодавців і найманих працівників, передбачає також наявність інституційних структур захисту колективних інтересів обох сторін (наприклад, профспілок, спілок підприємців, об'єднань працівників з обмеженою конкурентоспроможністю тощо) і державного посередництва в питаннях соціального партнерства. Участь спеціальних державних органів у відносинах суб'єктів ринку праці покликана забезпечувати паритетність відносин, організовувати і регулювати політику зайнятості за допомогою економічних інструментів та правових норм.

До функцій інфраструктури ринку праці належить також посередництво між працівником і роботодавцем, сприяння їхнім контактам та взаємодії, допомога в доборі й відборі працівників та виборі місця роботи, в укладанні трудового контракту тощо. Основну частину цієї роботи виконують недержавні підприємства, попит на послуги яких зростає пропорційно розвитку та диференціації ринку праці.

Відповідно до цих та інших функцій в інфраструктурі ринку праці можна виділити такі елементи:

- комплекс регулювання та гарантування зайнятості: закони та нормативні акти, що гарантують громадянські права в сфері трудової зайнятості;
- комплекс регулювання заробітної плати (угоди, договори, арбітраж тощо);
- комплекс регулювання компенсацій у зв'язку із втратою або зміною роботи, а також при перепідготовці (закони й нормативні акти, що регулюють компенсації при звільненні з роботи, допомогу з безробіття, допомогу на утриманців безробітного, підйомні при переїзді на нове місце роботи, стипендію при перенавчанні тощо);
- пенсійна система, оскільки вона має значний вплив на економічну активність працівників передпенсійного віку, на кількість економічно активного населення за рахунок працездатних людей пенсійного віку, які можуть або займатися найманою працею, або ні, залежно від розміру пенсії тощо;
- комплекс регулювання умов праці (закони та нормативні акти, що регулюють використання праці різних категорій працівників взагалі (наприклад, неповнолітніх, вагітних жінок, інвалідів), зокрема у несприятливих для здоров'я умовах;

- служби зайнятості та працевлаштування. Сюди передусім належить державна служба зайнятості, а також численні недержавні посередники між роботодавцями та працівниками на ринку праці (біржі праці, агенції з добору персоналу, агенції з працевлаштування, організації, що надають послуги з профорієнтації, консалтингу персоналу, лізингу персоналу тощо);

- система професійної підготовки та перенавчання;
- об'єднання працівників як представники їхніх інтересів (передусім профспілки);
- об'єднання роботодавців як представники їхніх інтересів;
- кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди сприяння зайнятості.

Таким чином, багатофункціональна і високоефективна інфраструктура – невід'ємна характеристика цивілізованого ринку праці, показник його розвиненості й критерій дієвості. На жаль, слід зазначити, що в Україні така інфраструктура в повному розумінні поки що не створена.

Запитання для контролю знань

1. Як Ви розумієте поняття „ринок праці”? Що продається і купується на ринку праці?
2. Назвіть та охарактеризуйте основні елементи ринку праці.
3. Чому ринок праці відрізняється від інших ринків? Які ці відмінності?
4. Яка залежність величини пропозиції праці від розміру її оплати? Чим вона пояснюється?
5. Що таке сегментація ринку праці? Чим відрізняються первинний та вторинний ринки праці?

ТЕМА 6. СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ ЗАЙНЯТОСТІ

- 6.1 Соціально-економічна сутність і види зайнятості.
- 6.2 Соціально-трудові відносини зайнятості.
- 6.3 Проблеми зайнятості в Україні.
- 6.4 Безробіття, його показники і види. Допомоги по безробіттю.
- 6.5 Міжнародний досвід регулювання зайнятості.

6.1 Соціально-економічна сутність і види зайнятості

Важливіший аспект соціально-економічного життя людини розкриває термін "зайнятість", пов'язаний із задоволенням її потреб у сфері праці. Водночас трудова зайнятість населення країни забезпечує виробництво валового національного продукту, а отже, економічну основу життя суспільства. Разом з тим зайнятість має і соціальний характер: вона відображає потреби людей не лише в заробітках, але і у самореалізації через суспільно корисну діяльність.

Найважливішу роль у соціально-економічному житті суспільства відіграє поняття "зайнятість", яке не вичерпується проблемами безробіття, а включає також такі аспекти, як раціональне використання праці; забезпечення гідного рівня життя працюючого населення; задоволення потреб народного господарства у робочій силі із врахуванням її кількості та якості; задоволення професійних потреб працівників, включаючи потреби у професійній освіті та підтриманні кваліфікації; соціальну підтримку у разі втрати роботи тощо.

Зайнятість — це діяльність громадян, пов'язана із задоволенням особистих і суспільних потреб, що не суперечить законодавству і, як правило, приносить заробіток (трудовий дохід).

Згідно з Законом України "Про зайнятість населення" відносини зайнятості в Україні ґрунтуються на таких принципах:

- виключне право громадян розпоряджатися своїми здібностями до праці, заборона обов'язкової, примусової праці (крім випадків, спеціально встановлених законодавством). Цей принцип передбачає право людини працювати чи не працювати, а якщо працювати — то там і стільки, де і скільки це їй потрібно. Сфера найманої праці стає однією з рівноправних сфер суспільно корисної діяльності (як, наприклад, навчання, виховання дітей, ведення домашнього господарства, зміцнення здоров'я, громадська і благодійницька діяльність, спорт та інші незаборонені види діяльності);
- створення державою умов для реалізації права громадян на працю, на захист від безробіття, на допомогу в працевлаштуванні та матеріальну підтримку в разі втрати роботи згідно з Конституцією України.

Основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості закріплює Закон України "Про зайнятість населення" (рис. 1.23).

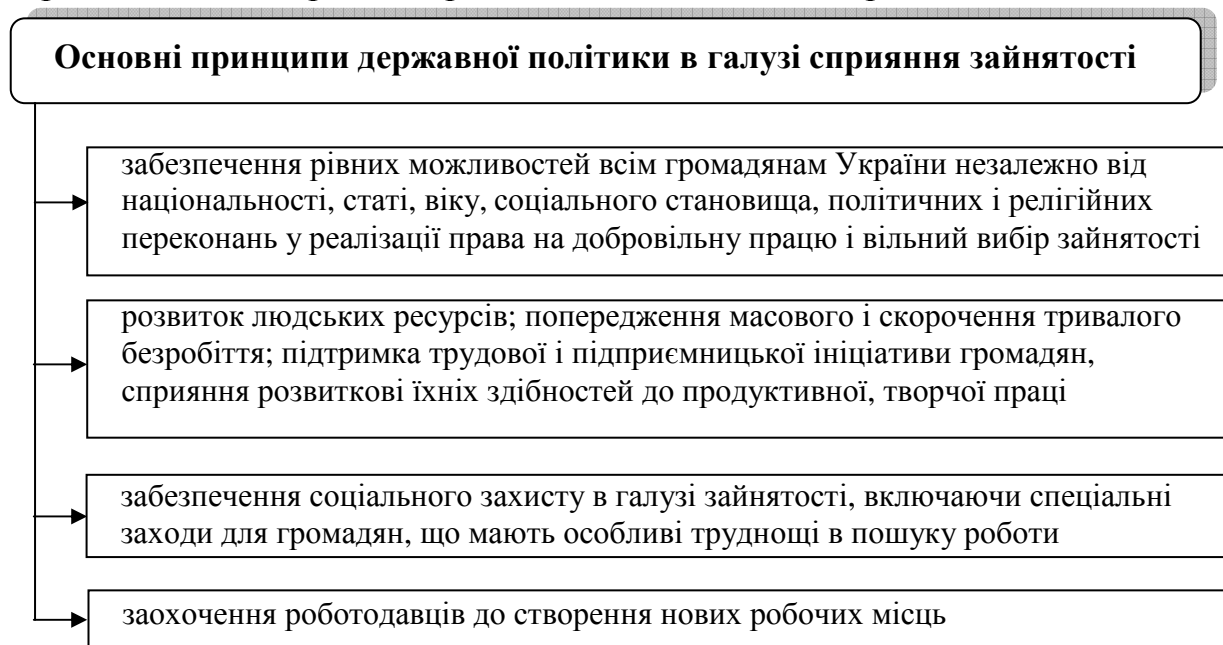


Рис. 1.23 – Основні принципи державної політики в галузі сприяння зайнятості

Повна зайнятість в ринковій економіці з урахуванням принципу добровільності праці означає не максимально можливе залучення до

роботи працездатного населення, як це було в радянські часи, а достатність робочих місць для всіх добровільно бажаючих працювати. Повна зайнятість є важливою характеристикою соціального захисту населення у трудовій сфері. Разом з тим вона є основою ефективного використання трудового потенціалу суспільства. Однак повна зайнятість ще не означає найраціональніше, найдоцільніше використання ресурсів для праці.

Рациональність зайнятості визначається ефективністю трудової діяльності в найширшому розумінні цього поняття:

- суспільною корисністю результатів праці; оптимальністю суспільного поділу праці;
- кількісною і якісною відповідністю робіт і працівників; економічною доцільністю робочих місць, що без шкоди для здоров'я дозволяє працівникові досягти високої продуктивності праці та мати заробіток, який забезпечує нормальне життя.

Повну зайнятість, що водночас відповідає вимогам раціональності, називають продуктивною, або ефективною зайнятістю. Підкреслюємо, що ці поняття за змістом набагато ширші й об'ємніші за поняття продуктивності та ефективності праці.

Таким чином, ефективна і вільно обрана зайнятість відображає стан кількісної і якісної збалансованості між потребою населення в роботі та робочими місцями, за якої створюються сприятливі умови для соціально-економічного прогресу і дотримуються інтереси як окремих працівників, так і суспільства в цілому. Зрозуміло, що у зв'язку з постійним розвитком потреб людини і суспільства, з науково-технічним прогресом зростають кількісні та якісні параметри ідеалу ефективної зайнятості, в результаті чого до нього постійно треба прагнути, але неможливо досягти.

В економічній теорії і практиці розроблена система показників, яка відображає рівень ефективності зайнятості. Ця система включає такі групи показників:

1. Пропорції розподілу ресурсів праці суспільства за характером їхньої участі в суспільно корисній діяльності. Вони показують, на якому рівні продуктивності задовольняється потреба населення в робочих місцях і якими шляхами досягається повна зайнятість. Чим вища продуктивність праці, тим більше передумов для високих доходів працівників, для вдосконалення сфери праці, підвищення якості трудового життя та ін. Відповідно громадяни можуть мати більше вільного часу без зниження рівня життя. Тому повна зайнятість зі зростанням продуктивності праці досягається при зменшенні рівня участі працездатного населення в суспільному виробництві.

2. Рівень зайнятості працездатного населення в суспільному господарстві відображає, з одного боку, потребу громадян у оплачуваній роботі, а з друго- го, – потребу суспільного господарства у працівниках. Кількісно він визначається відношенням кількості населення, зайнятого професійною працею, що приносить дохід, до загальної кількості працездатного населення. В будь-якому випадку високий рівень зайнятості

означає її низьку ефективність, оскільки не забезпечує достатнього рівня продуктивності праці й достойного рівня її оплати.

3. Структура розподілу працівників за галузями народного господарства, що по суті становить собою пропорції розподілу трудового потенціалу за видами занять. Сучасна галузева структура зайнятих в Україні відображає низьку ефективність зайнятості й потребує докорінних змін згідно із загальносвітовими тенденціями, для яких характерні високі темпи зростання чисельності й частки працюючих в галузях сфери послуг та науково-дослідних і дослідно-конструкторських робіт. На жаль, в наш час для економіки України характерні прямо протилежні тенденції, що можуть назавжди відкинути країну з групи науково розвинених держав.

4. Професійно-кваліфікаційна структура працюючих показує розподіл працюючого населення за професійно-кваліфікаційними групами і відображає ступінь збалансованості підготовки кадрів з потребою економіки у кваліфікованих працівниках. Сучасна професійно-кваліфікаційна структура працюючого населення України явно неефективна і значно відрізняється від аналогічної структури в країнах з високорозвиненою економікою. Серед зайнятих висока частка працівників фізичної праці, низькокваліфікованих робітників, надзвичайно мала частка технічних виконавців тощо. Це свідчить про збереження в нашій економіці застарілих технологій. Значно погіршує показники професійно-кваліфікаційної структури інтенсивна еміграція з України висококваліфікованих робітників, спеціалістів, науковців. Проблеми набуття якісної професійної (особливо вищої) освіти, що загострилися останнім часом, також призводять до погіршення цих показників. Вирішення цих проблем потребує особливої уваги держави.

Наведена система показників дозволяє на макрорівні оцінити зайнятість з позицій її ефективності. Такі оцінки важливі не лише для виявлення проблем, але і для визначення нових тенденцій у зайнятості населення. Сам зміст цих показників свідчить, що зайнятість має не лише економічне, а і велике соціальне значення, в зв'язку з чим вона стає важливим елементом соціально-економічної політики держави.

6.2 Соціально-трудові відносини зайнятості

Зайнятість населення України забезпечується державою шляхом проведення активної соціально-економічної політики, спрямованої на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, стимулювання створення нових робочих місць і розвитку підприємництва.

Державна політика України щодо зайнятості населення базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;
- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;
- співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;
- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні.

Політика зайнятості (рис. 1.24) на макрорівні є визначальною щодо інших рівнів і тому повинна мати комплексний характер і спрямовуватися на досягнення поставлених перспективних цілей в цій сфері: забезпечення повної і раціональної зайнятості як необхідної передумови реалізації права громадян на працю та досягнення високого рівня життя населення.



Рис. 1.24 – Рівні політики зайнятості

Найближчою тактичною метою політики зайнятості має бути збалансування попиту і пропозиції праці. Це можливо лише при комплексному підході, що включає, з одного боку, стимулювання підвищення попиту на працю (покращення в цілому умов підприємницької діяльності, розвиток малого підприємництва та самозайнятості, створення додаткових робочих місць на державних підприємствах, стимулювання розширення попиту на працю на недержавних підприємствах тощо), а з другого боку – сприяння зменшенню пропозиції праці, подолання характерної нині для України надзайнятості (вдосконалення програм соціальної допомоги матерям, студентам, пенсіонерам, продовження термінів навчання та збільшення кількості тих, хто стаціонарно навчається, тощо).

Важливою проблемою формування нового якісного стану зайнятості є трудова мотивація. Слід враховувати, що ринкові відносини створюють лише передумови, але не гарантують нове ставлення до праці й досягнення її високих результатів. Світовий досвід підтверджує, що будь-яка ринкова економіка забезпечує високий рівень соціальної і економічної ефективності. В Україні в умовах глибокої і затяжної кризи на перше місце за силою впливу на трудову мотивацію виходить соціальне самопочуття громадян, під яким мається на увазі навіть не реальне покращення життя, а впевненість у правильності обраних шляхів реформування суспільства і соціальному захисті з боку держави. Соціальний захист нерідко зводиться лише до підтримки обездолених людей, але справжній його зміст полягає в забезпеченні випереджувальних заходів з недопущення зuboжіння, безробіття, втрати здоров'я населенням.

В цілому слід сказати, що система соціального захисту громадян у трудовій сфері в Україні лише починає формуватися. Її основи закладені Конституцією України, Законом України "Про зайнятість населення" та деякими іншими законодавчими актами, але попереду важлива робота з розробки та реалізації конкретних програм комплексної системи соціальної підтримки і захисту працівників.

6.3 Проблеми зайнятості в Україні

Проблеми зайнятості, безробіття і доходів є визначальними в галузі соціально-трудових відносин. Хоча корені багатьох з цих проблем зароджувалися ще в радянські часи, однак в усій своїй згубній силі вони розкрилися в процесі переходу України до ринкової системи і демократичного суспільства.

Основна проблема ринку праці України – скорочення попиту на працю – усе частіше призводить до прихованого безробіття в офіційному секторі ринку праці, зайнятості в неформальному та нетоварному секторах, посилення зовнішньої трудової міграції, ніж до відкритого безробіття, зареєстрованого закладами з питань працевлаштування. Обстеження робочої сили, що періодично проводяться в Україні починаючи з 1995 р., виявляють набагато вищий рівень безробіття порівняно з даними державної служби зайнятості.

За даними першого обстеження (жовтень 1995 р.) загальна чисельність осіб, які були безробітними за визначенням МОП, сягала 1,44 млн осіб, тобто в 11 разів більше, ніж чисельність офіційно зареєстрованих на той час безробітних. Друге обстеження (жовтень 1996 р.) зафіксувало подальше зростання безробіття — майже 2 млн осіб, або 7,6 % економічно активного населення, третє обстеження (жовтень 1997 р.) — 2,3 млн осіб, або 8,9 %, четверте — майже 3 млн осіб, або 11,3 %. Оскільки показники спаду рівня виробництва набагато випереджають показники скорочення зайнятості, слід очікувати подальшого зростання рівня безробіття передусім за рахунок перетворення прихованого безробіття у відкрите.

У зв'язку із змінами в галузевій структурі зайнятості загострилися регіональні проблеми зайнятості. Регіональна диференціація гостроти безробіття вже з 1991 р. була значною (найвищий і найнижчий рівні безробіття за регіонами відрізнялися в 10 разів), менша, але суттєва різниця зберігається нині. Цікава диференціація регіонів країни за складом безробітних. Спочатку основну масу безробітних в Україні складали жінки, особи з вищою і середньою спеціальною освітою, працівники передпенсійного віку. Але в міру зростання безробіття збільшується серед безробітних частка чоловіків, молоді, осіб з низьким рівнем освіти. Таким чином, за складом безробітних можна оцінити ступінь загострення безробіття у регіоні: там, де переважають жінки, люди похилого віку і особи з високим рівнем освіти, безробіття знаходиться на початкових стадіях, рівень безробіття невисокий, але зростає воно швидко. В тих регіонах, де серед безробітних висока частка чоловіків, молоді й осіб з низьким рівнем освіти, проблеми безробіття дуже гострі, рівень його високий, але зростає воно, як правило, повільніше, ніж в середньому по країні.

В Україні найбільш загострилися проблеми безробіття в регіонах двох типів: по-перше, у західних областях з високим природним приростом населення. Тут на ринок праці постійно виходить велика кількість молоді, а кількість робочих місць не лише не збільшується, а і скорочується. В результаті тут найвища частка трудової (в тому числі зовнішньої) міграції населення. Слід зазначити, що ці проблеми в західних регіонах існували і в минулому, але нині вони все більше загострюються. По-друге, особливі проблеми зайнятості переживають так звані депресивні регіони, тобто ті, в яких переважають найбільш кризові галузі (військово-промисловий комплекс тощо).

Важливим для України є також питання сільського безробіття. На початку економічних перетворень сільська місцевість вважалася дуже працедефіцитною, здатною забезпечити роботою значну кількість безробітних міських жителів. Ці прогнози не виправдалися. Зниження рівня споживання і експорту сільськогосподарської продукції вкрай загострили проблеми її збуту, і в результаті за рівнем доходів і можливістю продуктивної зайнятості сільські жителі опинилися ще в складнішому становищі, ніж городяни. Починаючи з 1994 р. рівень безробіття серед сільського населення перевищує аналогічний показник для міського населення. Напружена ситуація на сільському ринку праці, оскільки вільних робочих місць тут практично немає як таких. Найвищий рівень сільського безробіття спостерігається в регіонах з високим природним приростом населення.

Приховане безробіття. В останні роки однією з найважливіших проблем зайнятості в Україні стало приховане безробіття. Основна причина цього явища — спад виробництва і неадекватне йому скорочення зайнятості. Кількісно приховане безробіття означає чисельність працівників, які стали непотрібними у зв'язку із спадом виробництва або

структурними змінами в ньому, але продовжують формально вважатися зайнятими, і які або при покращанні економічної кон'юнктури або будуть (готові) працювати ефективно, або повинні бути звільнені. Економічна можливість значного поширення прихованого безробіття спричинена неконтрольованим спадом реальної заробітної плати працівників.

Приховане безробіття існує в таких формах:

- надлишкова чисельність працівників, які одержують повну заробітну плату. Фактично ці люди не почувають себе безробітними, але від звільнення їх робота підприємництва не погіршиться, а от утримання їх є важким тягарем для економіки підприємства, призводить до подорожчання продукції, і нарешті, до розкручування інфляційної спіралі;
- утримання на підприємстві осіб, що працюють на умовах неповного робочого часу, отримують відповідну неповну зарплату, бажають працювати повний час, але з причини скорочення виробництва не мають такої можливості. Зазначимо, що ця форма прихованого безробіття називається частковим безробіттям, якщо працівник бажає працювати на умовах повної зайнятості. Якщо ж працівника влаштовує така форма роботи, то це є не безробіттям, а добровільною неповною зайнятістю, що є рівноправною формою задоволення трудових потреб громадян;
- оформлення певній частині працівників відпусток без збереження або з частковим збереженням заробітної плати. Ця форма прихованого безробіття найчастіше спричиняє вторинну зайнятість працівників, оскільки вони на невизначений час залишаються з мінімальною або без заробітної плати;
- наявність цілоденних і внутрішньозмінних простоїв з організаційно-технічних причин (порушення договірних зв'язків, відсутність електроенергії тощо).

Оскільки часткове безробіття в Україні офіційно не визнане, утримувати значну кількість прихованих безробітних підприємствам простіше, ніж провести офіційне скорочення персоналу, при якому треба виплатити всі борги із заробітної плати та значні компенсаційні виплати. З боку держави теж немає рішучості у створенні умов, за яких підприємствам було б не вигідно утримувати таку кількість зайвих працівників, оскільки перетворення прихованого безробіття на відкрите турбує політиків великою вірогідністю соціальних потрясінь. Тому приховане безробіття (включаючи часткове) в Україні, за різними оцінками, сягає 20 – 35 % зайнятого населення, а наслідком цього є низький рівень життя та неефективне господарювання. Впродовж 1998 р. за даними офіційної статистики в Україні майже кожен шостий працівник працював у режимі скороченого робочого часу, а у відпустках з ініціативи адміністрації без збереження заробітної плати побували в середньому 22 % загальної чисельності працівників. В деяких галузях промисловості ці показники ще вищі (в легкій – 70, автомобільній – 68, лісовій та деревообробній – 57 %).

Слід зазначити, що з розвитком ринкових відносин, посиленням жорсткості фінансово-кредитної політики держави, розгортанням конкуренції приховане безробіття буде скорочуватися, і цей процес уже почався. Завдання полягає в тому, щоб воно скорочувалося на користь ефективної зайнятості працівників, а не завершилося перетворенням прихованого безробіття у відкрите.

Неформальна і нетоварна зайнятість. Значне поширення в Україні "тіньової економіки" призводить до поділу ринку праці на формальний та неформальний. До першого, формального ринку праці, належать офіційно діючі, переважно великі та середні підприємства, де дещо більше дотримуються стандарти державного законодавства про працю. До другого, неформального ринку праці, входять "тіньові" і дрібні підприємства, що використовують працю мінімальної кількості найманих працівників, а також не дотримуються трудового законодавства, не сплачують податки тощо.

Неформальний сектор ринку праці виникає внаслідок зростання безробіття, коли формальний сектор не може забезпечити роботою всіх бажаючих, а соціальна підтримка непрацюючих відсутня або слабка. Крім того, масове зубожіння населення за роки економічної кризи призвело до того, що абсолютна більшість людей не може залишатися без роботи, яка є єдиним джерелом доходів. Тому вони шукають роботу в межах неформального сектора.

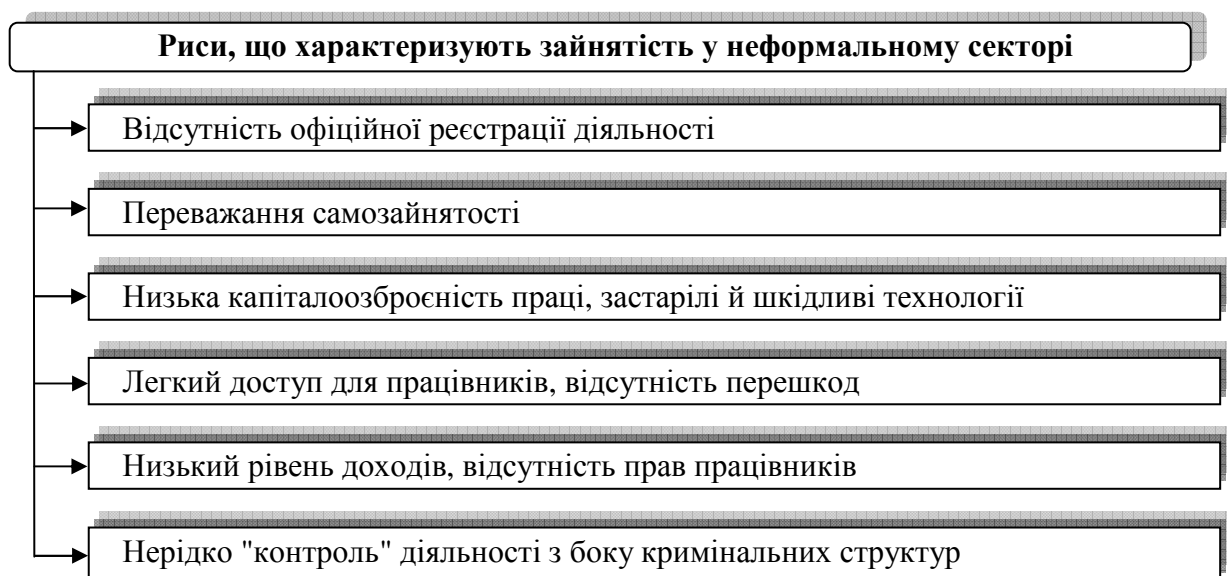


Рис. 1.25 – Риси, що характеризують зайнятість у неформальному секторі

Оцінюючи зайнятість в неформальному секторі, слід мати на увазі, що низький рівень оплати праці та значне поширення прихованого безробіття стимулюють і зайнятих у формальному секторі працівників шукати додаткові джерела доходу в неформальному і нетоварному секторах. Нерідко основну частину часу і трудових витрат цілком добросовісний працівник, законослухняний громадянин віддає вторинній

зайнятості, тобто зайнятості за сумісництвом у формальному або в неформальному і нетоварному секторах.

Зайнятість у нетоварному секторі означає всі види неоплачуваної роботи, результати якої споживаються самими працівниками або членами їхніх сімей. Передусім це робота в особистому підсобному та домашньому господарстві, а також перенесення в сім'ю тієї роботи, яка при нормальній платоспроможності є платними послугами (наприклад, ремонт квартири, підстригання волосся, чистка чи пошиття одягу тощо). Чим нижчі грошові доходи сім'ї, тим більшу частку засобів існування вона отримує з нетоварного сектора.

Проблеми зайнятості в неформальному і нетоварному секторах можна звести до таких груп:

- порушення норм законодавства про працю, зокрема щодо її безпеки, тривалості, оплати, важкості та шкідливості для здоров'я, використання дитячої праці тощо;
- соціальна незахищеність працівників на випадок втрати роботи, виробничої травми, хвороби, старості;
- несплата податків державі.

Серйозною проблемою ефективної зайнятості є також рівень кваліфікації працівників.

Вирішення цих та інших проблем зайнятості можливе лише при створенні сприятливих умов для розвитку підприємництва, стимулюванні створення нових робочих місць.

6.4 Безробіття, його показники і види. Допомога по безробіттю

Безробіттям називається соціально-економічна ситуація в суспільстві, за якої частина активних працездатних громадян не може знайти роботу, яку вони здатні виконувати, що обумовлена переважанням пропозиції праці над попитом на неї. Хоча й існує думка, що безробіття є стимулятором трудової дисциплінованості й активності працюючого населення, однак соціально-економічні втрати від безробіття настільки значні, що в усьому світі докладається багато зусиль для його мінімізації, жодній країні не вдається ліквідувати його повністю.

Безробітні, за визначенням МОП, – це особи у віці 15 – 70 років (як зареєстровані, так і незареєстровані в державній службі зайнятості), які одночасно задовольняють трьома умовам: не мають роботи (прибуткового заняття), шукають роботу або намагаються організувати власну справу, готові приступити до роботи протягом наступних 2 тижнів. До цієї категорії належать також особи, що навчаються за направленнями служби зайнятості, знайшли роботу і чекають відповіді або готуються до неї приступити, але досі ще не працюють.

За українським законодавством безробітними визнаються громадяни, що не мають роботи і заробітку, зареєстровані в органах служби зайнятості, шукають роботу і готові до неї приступити. Як бачимо, офіційна система обліку безробіття в Україні занижує реальні показники,

оскільки велика частка безробітних такими не вважаються, тому що вони з різних причин не реєструються в службі зайнятості.

Кількість безробітних — це абсолютний показник безробіття, що вказує на його розміри. Відношення кількості безробітних (Б) до кількості економічно активного населення (Еа) — це відносний показник безробіття, що показує його поширеність і називається рівнем безробіття (Рб):

$$Рб = (Б : Еа) \times 100\%. \quad (1.4)$$

У вивченні явища і проблем безробіття велика увага приділяється аналізу його видів. Критеріями визначення видів безробіття є причини його виникнення та тривалість, а основними видами безробіття вважаються структурне, фрикційне і циклічне безробіття.

Попит на працю є похідним від попиту на товари та послуги, які створюються цією працею. Оскільки з часом структура споживчого попиту змінюється, відповідно змінюється і попит на працівників. Певні професії і навіть види робіт застарівають і не знаходять попиту на ринку праці. Представники цих професій часто поповнюють лави безробітних. Це відбувається тому, що люди, як правило, гірше, ніж робочі місця, реагують на технологічні зміни (хоча б тому, що оновлення робочих місць відбувається швидко, а для підготовки спеціаліста потрібно декілька років). В результаті структура пропозиції праці не відповідає структурі попиту. Безробіття, що виникає внаслідок такої невідповідності, називається структурним. До цього виду належить також безробіття, пов'язане з територіальною відірваністю робочого місця і працівника, що міг би на ньому працювати. Структурне безробіття є неминучим, як неминучі зміни у економіці. Шляхи вирішення проблем структурного безробіття полягають у розвитку системи перепідготовки працівників, у орієнтації професійної підготовки на майбутні потреби ринку праці, у сприянні професійній та територіальній мобільності робочої сили. Слід зазначити, що від ефективності вирішення зазначених проблем залежатимуть терміни перебування працівників у стані структурного безробіття, але сам цей вид безробіття присутній у динамічній економіці завжди.

Оскільки одним із принципів соціально орієнтованої ринкової економіки є свобода вибору працівниками роду діяльності й місця роботи, то в певний момент частина працівників знаходиться в стані зміни роботи: вони або добровільно міняють роботу на таку, яка краще їм підходить, або вперше обирають роботу, зважуючи це важливе рішення, або підшуковують роботу в зв'язку із закінченням терміну контракту на попередній роботі тощо. Частина з них працевлаштовується, у цей час інші тимчасово залишають роботу, але в цілому цей вид безробіття залишається. Він називається фрикційним (від латинського *frictio* – тертя), відображає "немобільність" ринку праці у зведенні вакантних робочих місць і шукачів роботи. Оскільки ініціатива звільнення в цьому випадку іде від працівників, фрикційне безробіття вважається неминучим і певною мірою

бажаним, оскільки більшість працівників шукають і знаходять вище оплачувану і продуктивнішу роботу, що і підвищує їхній добробут, і збільшує користь для суспільства.

Рівень структурного і фрикційного безробіття разом, за визначенням більшості економістів, складає природний рівень безробіття. Фрикційне безробіття є результатом динамічності ринку праці, структурне виникає з причин територіальної або професійної невідповідності попиту та пропозиції на ринку праці. Таким чином, природний рівень безробіття — це той мінімальний рівень в цьому суспільстві, який неможливо зменшити і який відповідає поняттю повної зайнятості. Його рівень постійно зростає в розвинених країнах, оскільки загальний високий рівень життя дає працівникам більше економічної свободи, включаючи і можливість довше перенавчатися або міняти роботу. На сьогодні цей рівень коливається в різних країнах від 3 до 7 %.

В умовах економічного спаду, а особливо в час кризи, коли сукупний попит на товари і послуги зменшується, виробництво згортається, похідний від сукупного попит на працю різко скорочується, а пропозиція праці значно збільшується в результаті зниження рівня життя населення. В таких умовах швидко зростає безробіття, зумовлене кількісною нестачею робочих місць для всіх бажаючих працювати. Цей вид безробіття називається кон'юнктурним, або циклічним, оскільки він викликаний зміною економічної кон'юнктури, кризовою фазою економічного циклу. Якщо перші два види безробіття викликані невідповідністю і "пошуком" робочих місць і працівників, то циклічне безробіття набагато складніше тому, що воно викликане фактичною відсутністю вільних робочих місць при значній кількості безробітних. У періоди економічних криз рівень циклічного безробіття нерідко перевищує 10 %, що перетворює його на найстрашнішу соціально-економічну проблему, яка може спричинити непередбачувані соціально-політичні зміни. Для зменшення негативних наслідків циклічного безробіття необхідне прийняття і виконання спеціальних програм забезпечення зайнятості населення, які фінансуються державою.

Ще один вид безробіття — сезонне — викликане тимчасовим характером виконання тих чи інших робіт, функціонування підприємств і галузей. Передусім це сільськогосподарські роботи, рибальство, будівництво, цукрове виробництво та ін. На цих роботах інтенсивне навантаження в "сезон" змінюється простоями в інший час. Відповідно працівники то масово набираються, то масово звільняються. Цей вид безробіття простіший тим, що працівники до нього готові, його можна легко спрогнозувати, а також знизити, створюючи паралельно "міжсезонні" робочі місця.

Важливою проблемою зайнятості в Україні (як і в інших постсоціалістичних країнах) є приховане безробіття.

Різновидом прихованого безробіття є часткове безробіття, що виникає в результаті зменшення попиту на продукцію підприємства і,

відповідно, скорочення виробництва. Якщо при такому скороченні роботодавець намагається зберегти трудовий колектив, сподіваючись на покращення економічної кон'юнктури в найближчому майбутньому, він скорочує тривалість робочого дня (тижня) для всіх працюючих, не звільняючи персонал. Такі рішення вважаються соціально справедливими і економічно доцільними, однак це призводить до виникнення часткового безробіття. Проблеми такого безробіття полягають передусім в тому, що, як правило, неповна зайнятість не дає працівникам достатньо коштів для життя й утримання сім'ї, в результаті чого вони активно шукають іншу роботу або підробітки, збільшуючи пропозицію на ринку праці. Вирішити цю проблему можна, якщо офіційно визнати часткове безробіття і, відповідно, виплачувати частковим безробітним допомогу у зв'язку із втратою частини заробітку. Але таке рішення вимагає додаткових бюджетних асигнувань, яких завжди недостатньо, а в час кризи — тим паче.

Аналіз економічних показників дає можливість оцінити витрати від неповного використання ресурсів праці внаслідок безробіття. Згідно з законом Оукена щорічний приріст реального валового національного продукту (ВНП) приблизно на 2,7 % утримує кількість безробітних на постійному рівні. Кожні додаткові два проценти приросту реального ВНП зменшують кількісно безробітних на один процент. Аналогічно скорочення реального ВНП на 2 % збільшує кількість безробітних на один процентний пункт. Закон Оукена можна трактувати і так: зростання рівня безробіття на один процентний пункт над природним рівнем дає 2—2,5 % втрати ВНП порівняно з потенційним.

Таким чином, із цього закону випливає, що певні темпи приросту ВНП необхідні для того, щоб утримувати норму безробіття на попередньому рівні. Це пояснюється тим, що оскільки продуктивність праці постійно зростає, то, щоб зайняти ту саму кількість працівників за інших однакових умов, слід розширювати виробництво. З цих причин щорічно певна частина реального ВНП повинна використовуватися для створення нових робочих місць, здатних стримувати безробіття.

Згідно з Законом України "Про зайнятість населення" держава сприяє незайнятим громадянам у поновленні їхньої трудової діяльності та забезпечує їм такі види компенсацій:

- надання особливих гарантій працівникам, звільнених з підприємств, установ, організацій;
- виплата стипендій у період професійної підготовки або перепідготовки і зарахування цього періоду до загального і безперервного трудового стажу;
- виплата в установленому порядку допомоги по безробіттю;
- надання додаткової матеріальної допомоги безробітному громадянину і членам його сім'ї з урахуванням наявності осіб похилого віку і неповнолітніх дітей, які перебувають на його утриманні.

Право на допомогу по безробіттю мають громадяни, визнані у встановленому порядку безробітними, які не мають інших, передбачених чинним законодавством доходів, що перевищують розмір мінімальної заробітної плати. Розміри і порядок виплати цієї допомоги регулюються Законом України "Про зайнятість населення".

6.5 Міжнародний досвід регулювання зайнятості

Створення в 1919 р. Міжнародної організації праці та перша прийнята нею конвенція, присвячена обмеженню робочого часу на промислових підприємствах до 8 годин на день, і друга – про безробіття – по праву вважаються початком нового типу відносин між державою, роботодавцями та працівниками. Світова економічна криза 1920–1930-х років, поширення новаторських ідей Дж. М. Кейнса про роль трудового фактора в макро-економічному регулюванні призвели до різкої зміни політики багатьох держав щодо зайнятості. Навіть ті уряди, що проводили політику невтручання у сферу зайнятості, не змогли з часом не визнати позитивних результатів цього втручання в інших країнах.

Слід сказати, що нині всі країни, які ми називаємо економічно розвиненими, і їхні міжнародні організації надають першочергове значення проблемам зайнятості як таким, без вирішення яких не можна забезпечити соціально-економічну стабільність. В цих країнах регулярно розробляються, фінансуються і виконуються програми зайнятості, що враховують специфіку конкретної соціально-економічної ситуації. Загалом програми зайнятості можна поділити на групи активних підпрограм (сприяння зайнятості) і пасивних підпрограм (підтримання доходів). До першої групи належать:

- програми з субсидіювання найму на постійну роботу в приватному секторі. За цими програмами субсидії виділяються або на стимулювання зайнятості окремих груп працівників (наприклад, молоді), або на збереження робочих місць для працівників, що підлягають звільненню;
- програми підтримки підприємств, що створюються самими безробітними (програми самозайнятості). Така підтримка може надаватися на основі допомоги по безробіттю (одноразова виплата суми, що дорівнює одно- або дворічній сумі допомоги) або на основі соціальної допомоги. Крім цього, такі програми включають багато інших послуг, що надаються безкоштовно безробітним, які розпочинають свою справу;
- програми безпосереднього створення нових робочих місць у державному або комерційному секторах. Найчастіше такі програми надають тимчасову роботу як можливість для безробітного адаптуватися в соціально-трудовій сфері, отримати нові навички, збагатити свій людський капітал і мати більше шансів знайти постійну роботу.

Вплив податкової політики держави на стимулювання зайнятості в розвинених країнах здійснюється шляхом надання пільг по звільненню від виплати у соціальні фонди, компенсації витрат на професійну підготовку і підвищення кваліфікації працівників і безпосередньо по зменшенню

податків за створення нових робочих місць, розвиток людських ресурсів, за працевлаштування неконкурентоспроможних категорій громадян. Одним з найефективніших стимулюючих факторів для підприємців є пільги по оподаткуванню прибутку. Вони спрямовані найчастіше на зменшення оподатковуваної бази на суму коштів, витрачених на створення робочих місць (особливо спеціалізованих, наприклад для інвалідів), на професійне навчання або підвищення кваліфікації працівників тощо.

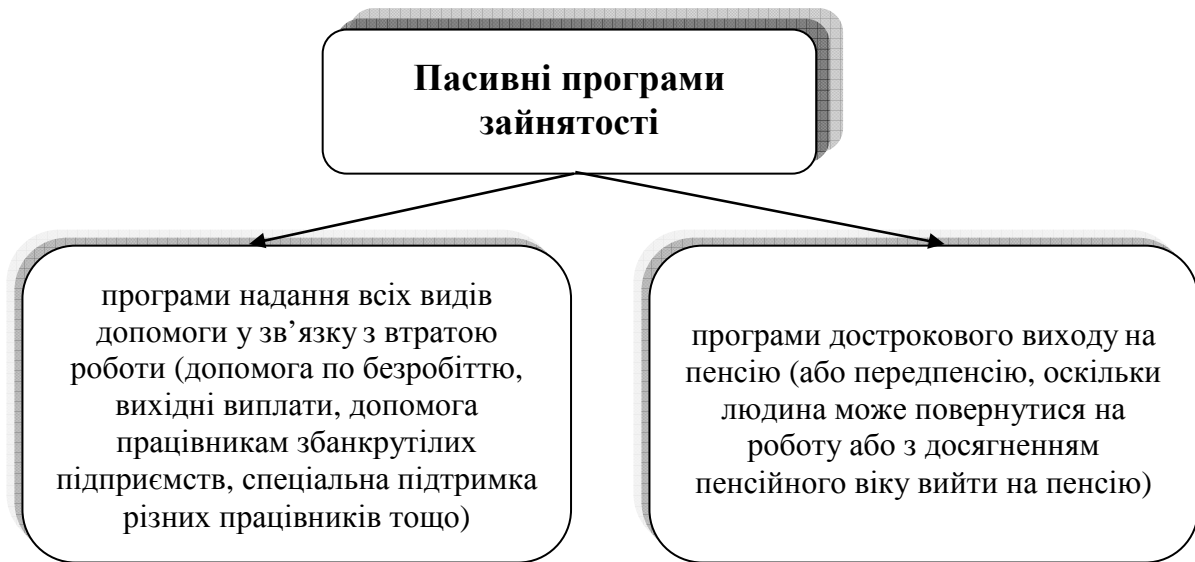


Рис. 1.26 – Групи пасивних підпрограм програми зайнятості

Визнаючи, що найефективнішою політику зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили, уряди розвинених країн сприяють створенню гнучкої системи професійного навчання, яка б готувала працівників відповідно до сучасних вимог народного господарства і була б здатною швидко і ефективно перенавчати безробітних. В багатьох країнах держава здійснює пряме цільове фінансування створення і функціонування центрів професійної підготовки та перепідготовки на підприємствах. Поширеною є практика дотацій держави у розмірі 50-80 % витрат, пов'язаних із створенням центрів професійного навчання на підприємствах.

Крім того, існує практика спеціальних державних субсидій на заробітну плату працевлаштованим молодим людям, безробітним або особам передпенсійного віку у розмірі 50 % витрат роботодавця на зазначені цілі протягом 3-6 місяців, що значно здешевлює для підприємств використання такої робочої сили.

Фінансові витрати застосовуються в розвинених країнах переважно при використанні такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць для інвалідів і інших неконкурентоспроможних категорій працівників. У таких випадках держава зобов'язує підприємців, що не створюють спеціальні робочі місця, сплачувати штрафи. Штрафи

застосовуються також при порушенні соціально-трудового законодавства.

Державні субсидії надаються також безпосередньо громадянам для професійного навчання, або, як уже зазначалося, для організації власної справи.

Таким чином, розглянуті нами заходи регулювання зайнятості в економічно розвинених країнах показують значні масштаби втручання держави в трудові відносини, які, з одного боку, є виваженими і програмно-плановими та ґрунтуються на наукових прогнозах і довгостроковій політиці, враховуючи загальноекономічну кон'юнктуру, а з другого, – не втручається у власне підприємницьку діяльність, яка стає ефективнішою за рахунок державних програм.

Запитання для контролю знань

1. В чому полягає соціально-економічна суть зайнятості?
2. Що означає повна зайнятість в демократичному суспільстві?
3. Охарактеризуйте види зайнятості. Як Ви розумієте раціональність зайнятості?
4. Якими показниками можна оцінити рівень ефективності зайнятості?
5. Яким має бути соціальний захист населення в трудовій сфері з боку держави?
6. Охарактеризуйте різні показники безробіття?
7. Які види безробіття Ви знаєте? Які з них потребують особливої уваги?
8. Оцініть міжнародний досвід регулювання зайнятості з точки зору доцільності його застосування в Україні.

РОЗДІЛ 2. ОСНОВНІ ПРИНЦИПИ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

ТЕМА 7. ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ

- 7.1 Поняття, зміст і завдання організації праці.
- 7.2 Поділ і кооперування праці.
- 7.3 Організація робочих місць.
- 7.4 Трудовий процес і його раціоналізація.
- 7.5 Нормування праці.
- 7.6 Умови праці та фактори їхнього формування. Охорона і безпека праці.
- 7.7 Дисципліна праці.

7.1 Поняття, зміст і завдання організації праці

Організація праці — це сукупність процесів чи дій, що сприяють утворенню і вдосконаленню зв'язків між частинами цілого. Логічніше було б вживати в цьому розумінні слово "організування", але воно не поширене в українській мові. Тобто це дія, функція управління. У цьому значенні організація праці на підприємстві — це сукупність процесів і дій із встановлення чи вдосконалення порядку здійснення трудового процесу і пов'язаних з ним взаємозв'язків працівників між собою та із засобами виробництва.

Праця людей у процесі виробництва організовується під впливом розвитку продуктивних сил і виробничих відносин. Тому організація праці завжди має дві сторони: природно-технічну і соціально-економічну. Ці сторони тісно пов'язані між собою, постійно взаємодіють і визначають зміст організації праці.

У змісті організації праці, виходячи з особливостей вирішуваних завдань, виділяють такі елементи:

- поділ і кооперування праці, що передбачає науково обґрунтований розподіл працівників за систематизованими трудовими функціями, машинами, механізмами, робочими місцями, а також відповідне групування і комбінування працівників у виробничі колективи;
- нормування праці, що передбачає ретельний розрахунок норм витрат праці на виробництво продукції і послуг, як основу для організації праці та визначення ефективності виробництва;
- організація і обслуговування робочих місць, що включає їхнє раціональне планування і оснащення відповідно до антропометричних і фізіологічних даних та естетичних смаків людини; ефективну систему обслуговування робочих місць; атестацію та раціоналізацію робочих місць;
- організація добору персоналу та його розвиток, що включає планування потреби в робочій силі, профорієнтацію і профвідбір, наймання персоналу, розробку концепції розвитку персоналу та її реалізацію;

- покращення умов праці, що передбачає усунення шкідливості виробництва, надлишкових фізичних, психологічних і емоційних навантажень, естетику виробництва, формування системи охорони і безпеки праці;
- ефективне використання робочого часу, оптимізація режимів праці й відпочинку;
- раціоналізація трудових процесів, впровадження оптимальних прийомів і методів праці;
- планування і облік праці;
- мотивація праці;
- зміцнення дисципліни праці.

На різних підприємствах праця організовується у різноманітних формах (рис. 2.1).



Рис. 2.1 – Основні фактори, що спричиняють різноманітність форм організації праці

Організація праці має змінний зміст. Ступенем розвитку матеріально-технічної бази підприємства і підвищення культурно-технічного рівня працівників є зміни в організації праці. Механізація, застосування нових видів енергії і матеріалів, які змінюють якісний зміст трудових процесів і, відповідно, потребу в кількості працівників, їхньому професійному і кваліфікаційному складі. Це призводить до змін у організації праці.

При аналізі змісту організації праці слід враховувати особливості виробничого рівня, на якому відбуваються зміни.

У масштабах міського господарства вдосконалення організації праці має такі завдання:

- уникнення економічних і соціальних втрат;
- забезпечення якнайповнішого використання людських ресурсів;
- регулювання співвідношення чисельності зайнятих в галузях матеріального виробництва і невиробничій сфері.

Для цього застосовують прямі й непрямі регулятори, що враховують ступінь розвитку ринкових відносин.

У межах підприємства головне значення для організації праці мають питання правильної розстановки працівників у виробництві на основі раціонального поділу праці і суміщення професій, спеціалізації і розширення зон обслуговування. Ще одним завданням є узгодженість діяльності — кооперування при здійсненні строгої кількісної пропорційності трудових витрат на взаємопов'язаних ділянках праці. У цьому важлива роль належить технологічному плануванню, нормуванню праці, які дозволяють науково встановити кількісну пропорційність якісно різних видів праці.

На конкретному робочому місці вирішуються такі завдання організації праці, як впровадження найпрогресивніших робочих прийомів і раціонального змісту всього комплексу трудових операцій, правильне обладнання і планування робочих місць, рівномірне і безперебійне забезпечення їх інструментами та матеріалами, створення належних санітарно-гігієнічних і естетичних умов для роботи і життєдіяльності людини.

7.2 Поділ і кооперування праці

Поділ праці як спеціалізація трудової діяльності, що призводить до виділення і співіснування різноманітних її видів, з доісторичних часів був основним фактором зростання продуктивності праці. У певній формі поділ праці існує на всіх рівнях людської діяльності: від світового господарства до сім'ї і робочого місця.

Суспільний поділ праці — це диференціація в суспільстві соціальних функцій, що виконуються певними групами людей, і виділення в зв'язку з цим різних сфер діяльності (промисловість, сільське господарство, місто і село, наука, мистецтво, армія і т. д.), які, у свою чергу, поділяються на дрібніші галузі й підгалузі.

Технічний поділ праці — це диференціація видів трудової діяльності між підрозділами та працівниками підприємства, поділ трудового процесу на підприємстві на ряд часткових функцій і операцій, це спеціалізація працівників у процесі економічної діяльності.

Розрізняють такі основні види поділу праці всередині підприємства:

1) *функціональний* — поділ праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі. Він проявляється у двох напрямках: а) виділення в складі персоналу підприємства таких основних категорій: робітники і службовці (до службовців належать технічні виконавці, спеціалісти, керівники); б) поділ працівників на основних (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляючи продукцію) і допоміжних (що створюють необхідні умови для ефективної роботи основних працівників). Зміни характеризуються

зростанням частки спеціалістів у загальній кількості персоналу і частки допоміжних працівників, що займаються налагодженням обладнання;

2) *технологічний* — поділ праці за технологічними операціями і процесами, за фазами, видами робіт, виробами, деталями. Він визначає розстановку працівників відповідно до технології виробництва і значно впливає на рівень змістовності праці. Важливим завданням організації праці є пошук оптимального рівня технологічного поділу праці. Дуже вузька спеціалізація спричиняє монотонність, що викликає надмірну втому та зменшення продуктивності праці. Надто широка спеціалізація може стати причиною неякісного виконання робіт. Різновидами цієї форми поділу праці є предметний, подетальний та поопераційний поділ;

3) *професійний* — поділ праці між групами працівників за ознакою технологічної однорідності виконуваних робіт. У цьому напрямку зміни характеризуються зростанням частки професій інтелектуальної праці, механізованої праці, професій широкого профілю;

4) *кваліфікаційний* — поділ праці між групами працівників залежно від складності виконуваних робіт. Працівники однієї і тієї ж професії можуть мати різні знання, вміння і досвід роботи, що відображається у кваліфікації якості роботи (праці) і лежить в основі розподілу працівників за групами кваліфікації — розрядами, категоріями, класами тощо. Зміни тут відбуваються в напрямку підвищення культурно-технічного і кваліфікаційного рівня працівників і, відповідно, частки висококваліфікованих працівників.

З поділом праці нерозривно пов'язане її *кооперування*, що означає досягнення раціональних пропорцій у витратах праці різних видів і передбачає встановлення раціональних соціально-трудових взаємовідносин між учасниками трудового процесу, узгодження інтересів людей і цілей виробництва.

Кооперування праці на підприємстві здійснюється в різних формах, наприклад, при індивідуальному виконанні роботи на окремих робочих місцях, при багатоверстатній роботі або поєднанні трудових функцій і спеціальностей, при колективній роботі.

Провідне місце серед колективних форм організації сучасної праці належить бригадній. *Бригада* — це група працівників, які разом здійснюють виробничий процес або його частину і колективно відповідають за результати своєї роботи. Основними видами бригадної організації праці є *спеціалізовані* бригади (складаються із працівників однієї професії, які виконують однорідні технологічні процеси) і *комплексні* бригади (складаються із працівників різних професій, які виконують комплекс взаємопов'язаних, технологічно різнорідних робіт).

7.3 Організація робочих місць

Важливим елементом організації праці на підприємстві є *організація робочих місць* з метою створення на кожному з них необхідних умов для високопродуктивної і високоякісної праці при якомога менших фізичних

зусиллях і мінімальному нервовому напруженні працівника.

Робоче місце — це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на підставі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності. Робоче місце як місце зайнятості людини визначає умови праці (нормальні, важкі, шкідливі), режими праці й відпочинку, характер праці (різноманітний, монотонний та ін.).

Залежно від специфіки виробництва робочі місця можна класифікувати за різними ознаками (рис. 2.2).



Рис. 2.2 – Ознаки, за якими можна класифікувати робоче місце

Організація робочих місць — це підпорядкована цілям виробництва система заходів з їхнього оснащення засобами і предметами праці, планування, розміщення їх у певному порядку, обслуговування і атестації. Конкретний зміст цих заходів визначається характером і спеціалізацією робочого місця, його видом і значенням у виробничому процесі.

Оснащення робочого місця складається із сукупності засобів праці, необхідних для виконання конкретних трудових функцій. Сюди належать: основне технологічне і допоміжне обладнання; організаційне оснащення (оргтехніка, засоби зв'язку і сигналізації, робочі меблі, тара тощо); технологічне оснащення (робочі й вимірювальні інструменти, запасні частини тощо); робоча документація; засоби комунікації для подачі на робоче місце енергії, інформації, матеріалів, сировини та ін.

Комплексне оснащення робочого місця є необхідною передумовою ефективної організації процесу праці. Однак іншою важливою умовою є

раціональне просторове розміщення засобів оснащення на робочому місці так, щоб забезпечити зручність їхнього обслуговування, вільний доступ до механізмів, економію рухів і пересувань працівника, зручну робочу позу, хороший огляд робочої зони, безпеку праці, економію виробничої площі, зручний взаємозв'язок із суміжними робочими місцями, з підлеглими і керівниками. Забезпечення цих умов досягається в ході *планування* робочих місць, яке ми визначаємо як найраціональніше просторове розміщення матеріальних елементів виробництва.

Рівень організації праці на конкретному робочому місці залежить також від якості обслуговування.

Обслуговування робочого місця передбачає своєчасне забезпечення його всім необхідним, включаючи технічне обслуговування (налагодження, регулювання, ремонт); регулярну подачу необхідних видів енергії, інформації та витратних матеріалів; контроль якості роботи обладнання, транспортне та господарське обслуговування (прибирання, чистка обладнання, тощо).

Обслуговування робочих місць здійснюється за такими функціями: підготовча, інформаційна, виробнича, інструментальна, налагоджувальна, енергетична, контрольна тощо. Прогрес у системах обслуговування робочих місць полягає в переході від чергового обслуговування, тобто обслуговування за викликом, до науково обґрунтованого стандартного планово-попереджувального обслуговування.

Для комплексної оцінки якості організації робочих місць, для пошуку і приведення в дію резервів підвищення ефективності праці використовується механізм *атестації і раціоналізації* робочих місць. У ході атестації комплексно оцінюються технічний і організаційний стан робочих місць, умови праці й техніка безпеки, розглядаються можливості зростання фондівддачі, використання кваліфікаційного потенціалу працівників. Атестація дозволяє виявити відхилення від нормативних вимог або від конкретних потреб виробничого процесу чи виконавця і вдосконалити організацію робочого місця. У результаті атестації по кожному робочому місцю приймається одне з наступних рішень: продовжувати експлуатацію без змін; дозавантажити; раціоналізувати; ліквідувати.

Основною метою атестації і раціоналізації робочих місць, як і всіх заходів з їхньої організації, має бути підвищення ефективності праці та дотримання вимог щодо її охорони і безпеки.

7.4 Трудовий процес і його раціоналізація

Жива праця людини є неодмінною умовою будь-якого матеріального чи нематеріального виробництва. Тобто в основі будь-якого виробництва лежить трудовий процес.

Трудовий процес — це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату, процес перетворення наявних ресурсів у потрібні (суспільно корисні) цінності й блага, що здійснюються і

керуються людиною.

Трудові процеси розрізняють за такими ознаками: характером предмета і продукту праці, функціями працівників, ступенем механізації праці, ступенем тяжкості й шкідливості умов праці та ін.

За характером предмета і продукту праці розрізняють *матеріально-енергетичні й інформаційні* трудові процеси. Матеріально-енергетичні трудові процеси характерні для робітників, оскільки предметом і продуктом праці для них є матеріальні речі (сировина, матеріали, деталі, машини тощо) або енергія. Для працівників розумової праці (спеціалістів, керівників, технічних виконавців) характерні інформаційні трудові процеси, в яких основним предметом і продуктом праці є інформація.

За функціями трудові процеси класифікуються відповідно до функціонального поділу праці між різними категоріями працівників підприємства залежно від характеру виконуваних ними функцій і участі у виробничому процесі на: а) трудові процеси робітників, технічних виконавців, спеціалістів, керівників; б) основні трудові процеси (що безпосередньо змінюють форму і стан предметів праці, виробляють продукцію) і допоміжні (які створюють необхідні умови для ефективного здійснення основних).

За ступенем механізації праці трудові процеси поділяються на ручні, машинно-ручні, машинні й автоматизовані.

Структурно будь-який трудовий процес складається з технологічних операцій.

Технологічна операція — це частина трудового процесу, що виконується одним працівником або групою працівників на одному робочому місці й над одним предметом праці. Операція є основною одиницею поділу праці на підприємстві й характеризується незмінністю робочого місця, предмета праці й виконавця. Зміна хоча б однієї з цих ознак свідчить про завершення однієї операції і початок іншої або про завершення роботи.

У структурі операції для цілей аналізу і нормування праці прийнято виділяти трудові прийоми, дії і рухи.

Трудовий рух — це одноразове переміщення робочих органів людини при виконанні трудової дії (наприклад, "взяти інструмент", "натиснути кнопку" тощо).

Трудова дія — це логічно завершена сукупність трудових рухів, що виконуються без перерви одним або кількома робочими органами людини при незмінних предметах і засобах праці (наприклад, дія "вимкнути персональний комп'ютер" виконується очима і руками людини з одним комп'ютером за допомогою кількох трудових рухів натиснення і кнопки).

Трудовий прийом — це певна сукупність трудових дій і рухів працівника з незмінними предметами і засобами праці, що послідовно виконуються одна за одною і мають конкретне цільове призначення. Прийом — це, як правило, завершена елементарна робота (наприклад, "зробити копію документа" за допомогою розмножувальної техніки).

Метод праці — це спосіб здійснення процесу праці, певна послідовність і склад трудових прийомів і операцій.

Ефективність будь-якого трудового процесу, більша або менша економія матеріальних і трудових витрат, значною мірою якість продукції і послуг залежать від прийомів і методів праці, що застосовуються на підприємстві. Тому для підтримання організації праці на належному рівні велике значення має виявлення і використання раціональних прийомів та методів праці, вивчення передового досвіду, його науковий аналіз і узагальнення, розробка і проектування оптимальних способів виконання виробничих завдань.

Прийоми і методи праці слід вважати раціональними, якщо їхнє застосування дає ефективні результати праці (її високу продуктивність) при забезпеченні високої якості праці, дотриманні вимог щодо правил використання обладнання, норм витрат матеріалів та енергії, інтенсивності праці виконавців.

Дуже важливо завжди пам'ятати, що економія часу – не єдиний критерій ефективності застосовуваних прийомів і методів праці. Ця економія не повинна призводити до погіршення умов праці робітників, перевитрат сировини, матеріалів та енергії, порушення правил експлуатації обладнання, зниження якості. Тільки за таких умов раціоналізація трудового процесу може бути визнана доцільною і ефективною.

Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів і методів праці. Важливо зазначити, що раціоналізація прийомів і методів праці стосується не тільки ручних або машинно-ручних трудових процесів. Свої прийоми і методи має розумова праця: управлінська, наукова, дослідницька, творча. Останнім часом швидко розвивається *евристика* — наука про розв'язання творчих завдань, про прийоми, методи і правила теоретичного дослідження та пошуку істини. Прийомам і методам праці керівників приділяється значна увага в сучасній літературі з менеджменту. В наш час становлення ринкових відносин і посилення конкуренції (як між підприємствами, так і між працівниками) досягнутий досвід високопродуктивної праці найчастіше стає комерційною таємницею, а нерідко і високорентабельним товаром. Це ще більш посилює важливість проблеми раціоналізації трудового процесу, оскільки за рахунок цього чинника можна без великих матеріальних або фінансових витрат досягати на підприємстві будь-якої сфери і напрямку господарювання суттєвого зростання продуктивності праці, підвищення якості продукції і загальної ефективності роботи.

7.5 Нормування праці

Суть і значення нормування праці

Для забезпечення високої ефективності виробництва, що є основою конкурентоспроможності підприємництва в ринкових умовах, важливо оптимізувати витрачання всіх видів задіяних ресурсів: живої та

уречевленої праці (сировини, матеріалів, енергії, обладнання тощо). Першим кроком на шляху до оптимізації витрачання ресурсів є нормування, тобто науково обґрунтоване визначення кількості ресурсів, об'єктивно необхідних для ефективного підприємництва за наявного рівня розвитку продуктивних сил.

Нормування праці — це основа її організації на підприємстві. У загальному визначенні *нормування праці* — це вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп та кількістю одиниць обладнання.

Зміст роботи з нормування праці на підприємстві включає: аналіз виробничого процесу; поділ його на частини; вибір оптимального варіанта технології й організації праці; проектування режимів роботи обладнання, прийомів і методів роботи, систем обслуговування робочих місць, режимів праці і відпочинку; розрахунок норм відповідно до особливостей технологічного і трудового процесів; їхнє впровадження і подальше коригування в зв'язку зі зміною організаційно-технічних умов трудової діяльності.

Суттєво важливою є наукова обґрунтованість норм. Норма встановлює саме *необхідні* витрати й результати праці. Наукове обґрунтування норм вимагає врахування технічних і технологічних можливостей виробництва, особливостей застосовуваних предметів праці, використання прогресивних форм, прийомів і методів роботи, фізіологічно виправдану інтенсивність і нормальні умови праці. Тобто норми праці повинні відповідати найефективнішим для умов конкретної ділянки роботи варіантам технологічного процесу, організації праці, виробництва і управління. Норми праці повинні відображати найефективніший варіант використання наявних трудових і матеріальних ресурсів, вони фіксують досягнутий рівень техніко-технологічної і організаційної досконалості на підприємстві й для цих умов встановлюють ступінь праці. Норми праці завершують процес встановлення певної системи організації праці і стають вихідним пунктом для її подальшого вдосконалення.

Норма праці є тією першоосновою, з якої починається і на якій ґрунтується весь процес планування праці та виробництва: на основі норм праці розраховують трудомісткість виробничої програми, визначають необхідну чисельність персоналу і його структуру на підприємстві, розраховують економічну ефективність науково-технічних та організаційних нововведень тощо.

Норми праці — це складова частина організації оплати праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду споживання. Встановлення точних, рівнонапружених норм праці для кожного робочого місця дає можливість об'єктивно визначити розмір трудового внеску окремих колективів та виконавців у загальний результат діяльності підприємства. Це означає, що

науково обґрунтовані норми є ефективним засобом позитивної мотивації праці, спрямованої на активізацію трудової віддачі працівників.

Отже, нормування праці є важливою ланкою як технологічної та організаційної підготовки виробництва, так і оперативного управління ним. Будь-які суттєві зміни в технології та організації праці і виробництва повинні супроводжуватися зміною норм праці.

У ринкових умовах науково обґрунтоване нормування праці стає одним з найдієвіших засобів забезпечення конкурентоспроможності підприємства, оскільки сприяє скороченню витрат праці, економії коштів на оплату праці, а отже, зниженню собівартості продукції і підвищенню ефективності господарювання.

Однак завжди потрібно орієнтуватися не на проміжні, а на кінцеві результати діяльності, тобто при нормуванні праці слід враховувати взаємозалежність витрат на різні види ресурсів. Майже завжди зменшення трудомісткості продукції потребує додаткових витрат на автоматизацію обладнання, оновлення приладів та інструментів, прогресивну технологію тощо. Тому мінімізація норм витрат праці не повинна бути самоціллю, а має розглядатися в комплексі завдань підвищення кінцевої ефективності діяльності підприємства. Тобто норми праці повинні встановлюватися на рівні, що відповідає мінімуму сумарних витрат виробництва на випуск запланованого обсягу продукції. Разом з тим мінімізація витрат ресурсів повинна відбуватися в межах, що відповідають технічним, психофізіологічним, соціальним та іншим нормам.

Об'єкти нормування праці

Різноманітність видів трудової діяльності людей обумовлює різноманітність *об'єктів* нормування праці. Найширше узагальнення дозволяє виділити дві форми витрат праці: витрати робочого часу й витрати робочої сили (фізичної та нервової енергії людини). Відповідно до цього виділяються дві групи об'єктів нормування праці:

- 1) ті, що характеризуються переважно витратами робочого часу;
- 2) ті, що характеризуються переважно витратами робочої сили.

Універсальною мірою праці та найширше вживаним об'єктом її нормування є *робочий час*. Він нормується на різних рівнях і різними видами норм. На державно-правовому рівні робочий час нормується, з одного боку, для забезпечення певної кількості праці, необхідної суспільству для його нормальної життєдіяльності, а з другого, – для дотримання прав людини на збереження здоров'я, відпочинок і всебічний розвиток (що передбачає наявність вільного часу). В Україні така норма робочого часу встановлюється відносно робочого тижня і становить 40 годин при нормальних умовах праці. У законодавчому порядку норма робочого часу скорочується при роботі в шкідливих умовах, а також для певних категорій працівників (неповнолітні, інваліди, матері малолітніх дітей, вагітні жінки).

На мікроекономічному рівні нормування робочого часу набуває вигляду встановлення норми часу на здійснення конкретних виробничих операцій. Для цього застосовується аналіз трудової структури виробничої операції за окремими мікроелементами (трудовими прийомами, трудовими діями, трудовими рухами).

Своєрідною формою нормування робочого часу є встановлення необхідної *чисельності персоналу*. Деякі автори вважають чисельність персоналу окремим об'єктом нормування праці, але, на нашу думку, в цьому понятті нормується все-таки робочий час, тільки не одного працівника, а кількісно визначеної групи працівників.

До другої групи об'єктів нормування праці належать встановлення обсягу роботи, зони обслуговування, а також норм витрат фізичної та нервової енергії.

При нормуванні *обсягу роботи* він встановлюється у вигляді нормованого завдання, як правило, у натуральних показниках, на зміну, місяць, навчальний рік тощо.

У промисловості поширеним об'єктом нормування праці є *зона обслуговування*. Вона визначається кількістю засобів виробництва, ефективну роботу яких може забезпечити один працівник або бригада.

Витрати фізичної і нервової енергії працівників найменш досліджені серед усіх інших об'єктів нормування. Вони можуть характеризуватися темпом роботи, ступенем зайнятості працівників протягом робочого часу, показниками втомленості тощо. З існуючих нормативних матеріалів для характеристики цих показників найбільше підходять норми тяжкості праці (під якою розуміємо сумарний вплив усіх факторів трудового процесу на організм людини). Складовими тяжкості праці є її інтенсивність, стан виробничого середовища та ін. Норми тяжкості праці регламентують допустимі навантаження на організм працівника і використовуються для обґрунтування часу на відпочинок, встановлення компенсації за несприятливі умови праці тощо.

Отже, об'єкти нормування праці дуже різноманітні й складні. Вони вимагають застосування складних і трудомістких методів аналізу для встановлення науково обґрунтованих норм.

Робочий час. Режими праці й відпочинку. Класифікація витрат робочого часу

Рациональне використання робочого часу на підприємстві починається із встановлення найдоцільніших режимів праці й відпочинку. Розрізняють:

- змінний;
- добовий;
- тижневий;
- місячний режими.

Змінний режим праці й відпочинку визначає тривалість змін, час їхнього початку і закінчення, тривалість і час початку і закінчення перерв у роботі.

Добовий режим праці й відпочинку включає кількість змін (циклів) за добу.

Тижневий режим праці й відпочинку передбачає різні графіки роботи, кількість вихідних днів за тиждень, роботу у вихідні чи святкові дні, порядок чергування змін.

Місячний режим праці й відпочинку визначає кількість робочих і неробочих днів у певному місяці, кількість працівників, які отримують відпустки, тривалість основних і додаткових відпусток.

Режими праці й відпочинку регулюються Кодексом законів про працю України.

Загальними вимогами до режимів роботи є:

- дотримання встановленої законом загальної тривалості робочого часу;
- забезпечення рівномірного чергування часу роботи і перерв між змінами, для чого розраховується тривалість циклу обороту змін — періоду, за який всі працівники відпрацюють у всіх змінах, передбачених графіком;
- забезпечення повного використання обладнання і робочого часу для підвищення продуктивності праці;
- обмеження кількості змінних графіків на підприємстві, оскільки це ускладнює процес управління.

Для виявлення резервів раціональнішого використання фонду робочого часу працівників проводиться *класифікація видів витрат робочого часу* за такими напрямками:

1. Час роботи і час перерв у роботі (рис. 2.3).

1.1. Час роботи – T_p – це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник виконує трудові функції. Він включає наступне:

1.1.1. Час підготовчо-завершальної роботи, $T_{пз}$, що витрачається на підготовку до виконання завдання, і дії, пов'язані з його завершенням (одержання завдання, інструктаж, здавання готової продукції тощо).

1.1.2. Час оперативної роботи, $T_{оп}$, витрачається на безпосереднє виконання трудового завдання. Він включає:

1.1.2.1. Основний час – T_o – час безпосереднього перетворення предмета праці;

1.1.2.2. Допоміжний час – T_d – час управління обладнанням, вимірювання показників, переходів тощо.

1.1.3. Час обслуговування робочого місця, $T_{об}$, складається з:

1.1.3.1. Часу організаційного обслуговування, $T_{орг}$, що витрачається на огляд робочого місця, пов'язаний з виконанням змінного завдання;

1.1.3.2. Часу технічного обслуговування, $T_{тех}$, що витрачається на огляд робочого місця, пов'язаний з виконанням певної конкретної роботи.

1.2. Час перерв, $T_{п}$, — це загальна тривалість змінного часу, протягом якого працівник не виконує трудові функції з різних причин. Він включає наступне:

1.2.1. Час регламентованих перерв, $T_{пр}$, заздалегідь передбачений, об'єктивно необхідний. До нього належать:

1.2.1.1. Час перерв, зумовлених особливостями техніки, технології та організації виробництва, $T_{пт}$;

1.2.1.2. Час перерв, обумовлених трудовим законодавством, $T_{зак}$;

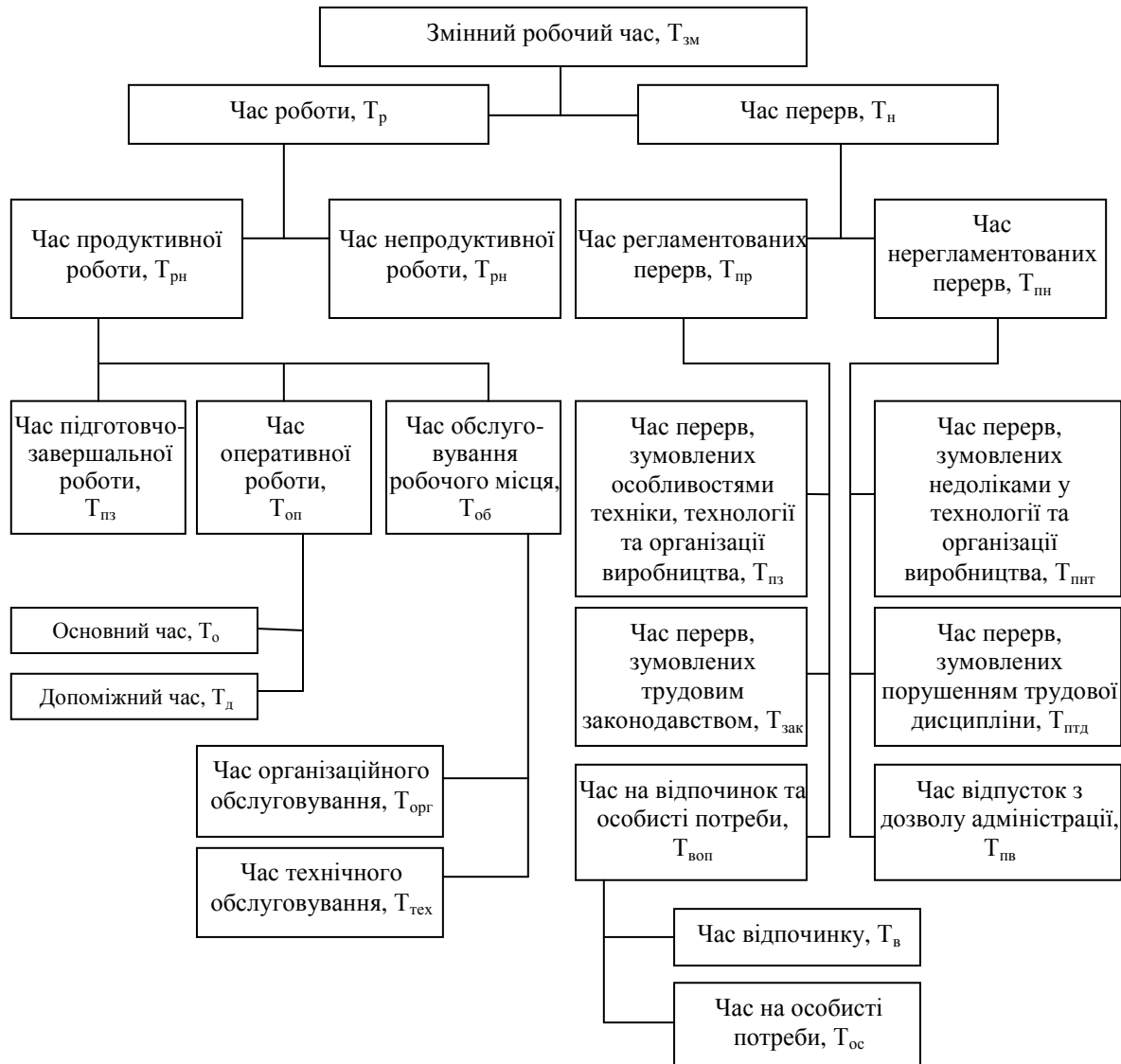


Рис. 2.3 – Загальна класифікація елементів витрат змінного робочого часу

1.2.1.3. Час на відпочинок та особисті потреби, $T_{воп}$.

1.2.2. Час нерегламентованих перерв, $T_{пн}$, складається з непередбачуваних, небажаних зупинок в роботі. Це:

1.2.2.1. Час перерв, зумовлених недоліками у технології та організації виробництва, $T_{пнт}$, наприклад, перебоями постачання, несправністю устаткування;

1.2.2.2. Час перерв, зумовлених порушеннями трудової дисципліни, $T_{птд}$, — запізненнями, прогулами тощо;

1.2.2.3. Час відпусток з дозволу адміністрації, $T_{пв}$.

2. Нормований і ненормований робочий час (рис. 2.4).

2.1. Нормований робочий час включає всі витрати часу, що є об'єктивно необхідними для виконання конкретного завдання, а отже, підлягають нормуванню. Це:

2.1.1. Час продуктивної роботи, $T_{\text{пр}}$;

2.1.2. Час регламентованих перерв, $T_{\text{пр}}$.

2.2. Ненормований робочий час не є об'єктивно необхідним, а отже не включається до складу норми. Це наступне:

2.2.1. Час непродуктивної роботи, $T_{\text{рн}}$.

2.2.2. Час нерегламентованих перерв, $T_{\text{пн}}$.

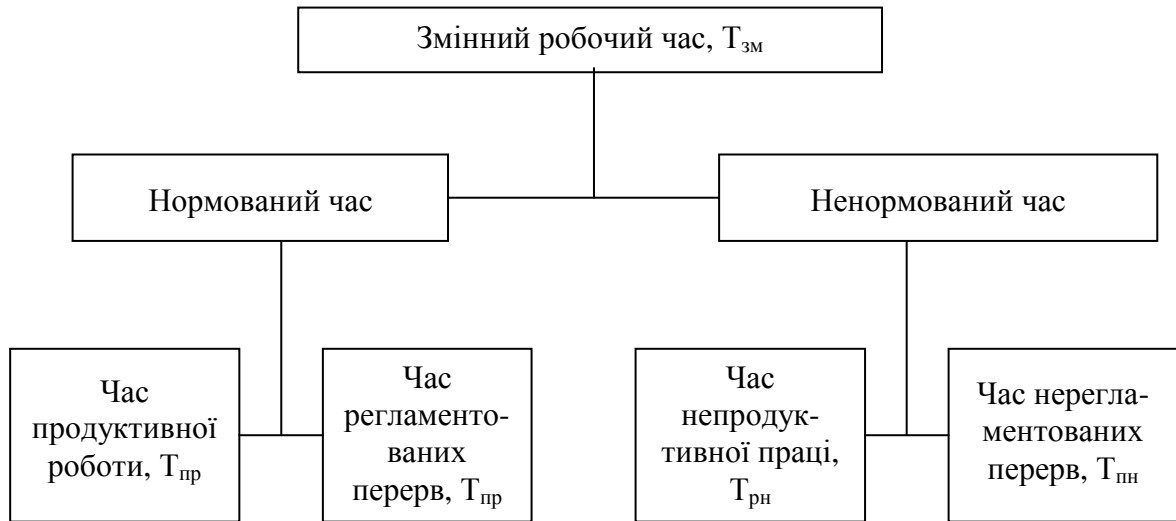


Рис. 2.4 – Структура нормованого і ненормованого робочого часу

Для реєстрації результатів вивчення робочого часу використовують відповідну документацію і методи обробки інформації, проводять при необхідності *фотографії робочого дня і хронометражні спостереження*.

Для обліку тривалості робочого дня застосовують показники його фактичної і нормальної тривалості.

Фактична тривалість робочого дня характеризується часом роботи одного працюючого за день (зміну), включаючи понаднормові години і виключаючи години простоїв. Вона розраховується діленням відпрацьованих за певний період людино-годин на відпрацьовані людино-дні.

Нормальна тривалість робочого дня визначається кількістю годин роботи, встановленою законом для певної групи працівників.

Коефіцієнт використання робочого часу розраховується діленням фактичної тривалості робочого дня на нормальну. Чим ближчий він до 1, тим вищий рівень організації і дисципліни праці на підприємстві.

Система нормативів і норм праці

Величезна різноманітність трудових процесів та умов їхнього виконання потребує забезпечити більш-менш рівну інтенсивність праці на різних за змістом та складністю роботах. Це можливо лише за умови визначення норм праці на єдиній нормативній базі. Така нормативна база

складається з універсальних нормативних матеріалів, що розробляються науково-дослідними установами для використання на різних підприємствах при проектуванні норм витрат праці на конкретні роботи.

Нормативні матеріали — це комплекс довідкової інформації, необхідної для визначення норм витрат праці для конкретних трудових процесів аналітично-розрахунковим методом.

Різноманітність трудових процесів зумовлює необхідність існування величезної кількості нормативних матеріалів. Їх класифікують за різними ознаками. За призначенням і сферою використання розрізняють загальнопромислові, галузеві й місцеві нормативи, за мірою укрупнення — диференційовані й укрупнені та ін.

Для розуміння змісту нормативних матеріалів найсуттєвіше значення має їхня класифікація за видами: нормативи режимів роботи устаткування; нормативи часу; нормативи обслуговування; нормативи чисельності та нормативи підлеглості.

Нормативи режимів роботи устаткування — це регламентовані кількісні характеристики режимів роботи виробничого устаткування, що забезпечують найдоцільніше його використання. Ці нормативи призначені для встановлення раціональних режимів роботи обладнання і часу машинної роботи.

Нормативи часу — це науково обґрунтовані показники витрат часу на виконання окремих елементів трудового процесу. Це найпоширеніший вид нормативів, оскільки робочий час є універсальною мірою праці та найширше вживаним об'єктом її нормування. Ці нормативи призначені для встановлення норм витрат праці на машинно-ручних і ручних роботах. Вони поділяються на такі групи: нормативи основного часу; допоміжного часу; часу підготовчо-завершальної роботи; часу обслуговування робочого місця; часу на відпочинок та особисті потреби.

Нормативи обслуговування — це регламентовані величини, які характеризують співвідношення між кількістю персоналу, що виконує функції обслуговування певних об'єктів, та кількістю цих об'єктів. Вони використовуються для встановлення норм обслуговування, тобто кількості одиниць обладнання, робочих місць, виробничих площ та інших об'єктів, що закріплюються за одним або групою працівників.

Нормативи чисельності — це регламентовані величини, що визначають кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідну для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи. Ці нормативи використовують для встановлення чисельності працівників на роботах, де її визначення через інші нормативи ускладнене (наприклад, чисельності спеціалістів — конструкторів, технологів, економістів).

Нормативи підлеглості — це регламентовані величини, що визначають співвідношення між кількістю керівників і кількістю підпорядкованих їм працівників. Найчастіше вони використовуються для визначення кількості керівників первинних ланок — бригадирів,

майстрів, старших майстрів тощо.

Якщо роботи на підприємстві виконуються за типовою технологією, що вже відпрацьована в раціональних організаційно-технічних умовах на певній кількості підприємств, які мають такі самі види робіт, на ці роботи розробляються *типові норми*. Вони (типові норми) відіграють роль еталона для підприємств, що освоюють певну технологію.



Рис. 2.5 – Класифікація норм праці за ознаками

Конкретні норми праці для певного трудового процесу визначаються безпосередньо на підприємстві на основі одного або кількох трудових нормативів. Тобто трудовий норматив є первинним і універсальним, а норма праці — вторинною і локальною. Норми відповідають чітко встановлені значення факторів, що визначають її величину в конкретних умовах виробничого процесу, а нормативи встановлюються для багатьох значень факторів. *Норматив* — це функція, що встановлює відповідність між багатьма нормами й факторами, що впливають на них. *Норма* — це конкретне значення певної функції при фіксованих значеннях факторів.

Норма часу – $H_{\text{ч}}$ — це кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудої операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норми виробітку – $H_{\text{в}}$ — це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування – $H_{об}$ — це кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма часу обслуговування – $H_{ч.об}$ — це час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між нормою обслуговування і нормою часу обслуговування існує обернено пропорційна залежність.

Норма чисельності – $H_{ч}$ — це розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

Норма підлеглості — це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Нормовані завдання — це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від норм виробітку, нормовані завдання можуть встановлюватися не тільки в натуральних одиницях, але і у нормо-годинах.

Методи нормування трудових процесів

У практиці нормування праці користуються досвідно-статистичними і аналітичними методами.

Досвідно-статистичні (або сумарні) методи передбачають встановлення норм в цілому на всю роботу без поелементного аналізу операцій і проектування раціональної організації праці. При досвідному методі норми визначають на основі особистого досвіду нормувальника, а при статистичному — на основі статистичних даних про фактичні витрати часу на виконання аналогічної роботи в минулому. Досвідно-статистичні методи не можна вважати науковими, оскільки норми розробляються без необхідного аналізу фактичних умов праці. Такі норми не забезпечують ефективне використання виробничих ресурсів і повинні замінюватися нормами, встановленими аналітичними методами.

За допомогою *аналітичних методів* проводиться наукове обґрунтування норм праці на підставі аналізу конкретного трудового процесу. Для цього операція, що нормується, розділяється на складові елементи; потім визначаються технічні, організаційні, економічні та інші фактори, що впливають на тривалість виконання кожного елемента; далі проектується раціональний склад операції і послідовність виконання її елементів з урахуванням оптимального поєднання факторів, що впливають на їхню тривалість. Після цього розраховують витрати часу на кожен елемент, і їхню суму, що визначає норму часу на операцію в цілому. Одночасно повинні розроблятися організаційно-технічні заходи, що забезпечують впровадження запроєктованого трудового процесу і встановленої норми.

За методикою одержання вихідних даних аналітичні методи поділяються на *аналітично-розрахункові* й *аналітично-дослідні*.

Якщо витрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому визначаються на основі нормативних матеріалів (науково обґрунтованих міжгалузевих, галузевих чи місцевих нормативів), такий метод називається *аналітично-розрахунковим*.

Якщо витрати часу на кожен елемент операції і на операцію в цілому встановлюються на основі безпосередніх вимірювань цих витрат на досліджуваних робочих місцях шляхом проведення фотографії робочого часу або хронометражу, такий метод називається *аналітично-дослідним*.

Нерідко зустрічаються випадки одночасного використання обох різновидів аналітичного методу, коли одні елементи норми часу встановлюються за нормативами, а інші — на основі конкретних вимірювань.

На практиці найпоширеніший аналітично-розрахунковий метод, оскільки його застосування менш трудомістке, дає можливість розрахувати норми ще до початку трудового процесу і сприяє рівнонапруженості норм.

Досягнення рівнонапруженості норм — важлива і складна проблема. Для її вирішення необхідно забезпечити високу якість і єдність нормативних матеріалів, методів і методик нормування праці; достатню кваліфікацію технологів та спеціалістів з нормування праці; матеріальну і моральну зацікавленість працівників у високій якості норм праці.

7.6 Умови праці та фактори їхнього формування. Охорона і безпека праці

Перебуваючи на роботі, людина витрачає комплекс життєвих сил і енергії не тільки на досягнення певних результатів праці, але і на реакцію організму, пов'язану з умовами праці.

Умови праці — це сукупність факторів зовнішнього середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини у процесі праці. Умови праці на кожному робочому місці формуються під впливом таких груп факторів:

- виробничих;
- санітарно-гігієнічних;
- факторів безпеки;
- інженерно-психологічних;
- естетичних;
- соціальних.

Виробничі фактори обумовлені особливостями техніки і технології, рівнем механізації і автоматизації праці, якістю оснащення робочих місць, режимами праці й відпочинку. Від них залежать фізичні зусилля і нервові напруження, робоче положення працівника, темп і монотонність роботи.

Санітарно-гігієнічні фактори — це температура, вологість, забрудненість повітря, шум, вібрація, освітленість на робочому місці.

Фактори безпеки передбачають захист працівників від травм, уражень струмом, хімічного і радіаційного забруднення.

Інженерно-психологічні фактори визначають комфортність на робочих місцях, досконалість конструкції техніки, органів управління і засобів контролю за ходом технологічного процесу, зручність обслуговування машин і механізмів.

Естетичні фактори визначають красу виробничого середовища, приємність форм, кольорів і звуків на робочому місці, заспокійливе оформлення зон відпочинку тощо.

Соціальні фактори визначаються взаємовідносинами в трудовому колективі, стилем керівництва, місією і цілями підприємства та ступенем їхньої ідентифікації з інтересами працівника. Під дією цих факторів формується морально-психологічний клімат в колективі.

Відповідно до рекомендацій Міжнародної організації праці виділяють десять основних груп факторів виробничого середовища, що впливають на працездатність людини і викликають у неї втому:

- *фізичне зусилля* (пересування або підтримування вантажів, зусилля натиску на предмет праці тощо). Розрізняють чотири рівні фізичного зусилля: незначне, середнє, важке і дуже важке;

- *нервове напруження* (складність розрахунків, висока відповідальність, інтелектуальне навантаження, особливі вимоги до якості або точності, небезпека для життя і здоров'я тощо). Виділяють три рівні нервового напруження: незначне, середнє, підвищене;

- *темп роботи* (кількість трудових рухів за одиницю часу). Розрізняють три рівні: помірний, середній, високий;

- *робоче положення* (положення тіла людини щодо засобів виробництва). Розрізняють чотири види робочого положення: обмежене, незручне, незручно-обмежене і дуже незручне;

- *монотонність роботи* (багаторазовість повторення одноманітних короткочасних операцій, дій, циклів). Розрізняють три рівні: незначна, середня, підвищена;

- *температура, вологість, теплове випромінювання в робочій зоні*. Розрізняють п'ять стадій впливу зазначених факторів: незначний, підвищений (знижений), середній, високий, дуже високий;

- *забрудненість повітря* (вміст домішок в 1 куб. м або 1 літрі повітря і вплив їх на організм людини). Розрізняють п'ять ступенів забрудненості повітря: незначна, середня, підвищена, сильна, дуже сильна;

- *виробничий шум* (частота шуму в герцах, сила шуму в децибелах). Розрізняють помірний, підвищений і сильний шум;

- *вібрація, обертання, поштовхи* на робочому місці. Розрізняють три рівні значень цих факторів: підвищені, сильні, дуже сильні;

- *освітленість у робочій зоні* (в люксах). Розрізняють два рівні значень цього фактора: недостатня і погана або осліплююча.

Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться для того, щоб, по-перше, виявити напрямки і шляхи їхнього покращення, і, по-

друге, щоб компенсувати працівникам шкідливий вплив умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі (вища заробітна плата, пільги у пенсійному забезпеченні, спеціальне харчування, скорочена тривалість робочого часу тощо).

Основним завданням вивчення умов праці залишається пошук можливостей створення на робочих місцях нормальних умов для роботи за такими напрямками:

- технічний (створення нової техніки, що забезпечує збереження здоров'я і мінімізацію витрат праці);
- технологічний (впровадження нових технологічних режимів, що дозволяють виводити людей із безпосередньо робочих зон);
- організаційний, психофізіологічний і соціальний напрямки полягають в оздоровленні виробничого середовища, у підвищенні інтересу до роботи та її результатів;
- естетичний (зміна кольорів, звуків, світла, форм, які застосовуються у виробництві, і впровадження у них художніх елементів, що позитивно впливає на самопочуття людини на роботі та сприяє підвищенню результативності праці).

Охорона праці — це здійснення комплексу заходів технічного характеру (огороження небезпечних місць на виробництві, впровадження безпечної техніки, зміна технологій з метою ліквідації небезпечних для життя і здоров'я людини робіт) і санітарно-гігієнічних заходів (раціональне освітлення, створення сприятливого мікроклімату у виробничих приміщеннях тощо), які забезпечують нормальні умови праці.

Техніка безпеки і промсанітарія є самостійними прикладними науками, що вивчають умови праці, які можуть стати причиною нещасних випадків, професійних захворювань і виробничого травматизму. Найгострішим питанням охорони праці є боротьба з виробничим травматизмом. Документи Міжнародної організації праці, Кодекс законів про працю України, Закон України "Про охорону праці" в цих питаннях спрямовані на вивчення і врахування виробничого травматизму, забезпечення роботодавцями безпечної праці, відшкодування збитків потерпілим, профілактику травматизму, забезпечення працівників інформацією з питань охорони праці й техніки безпеки.

7.7 Дисципліна праці

Поняття "дисципліна" стосовно людської діяльності означає чітке дотримання встановленого порядку, загальновизнаних або директивно встановлених правил.

Дисципліна як ознака людської діяльності виховується, встановлюється і зміцнюється під впливом таких чинників:

- примусу з боку авторитарного керівництва або вплив строгої соціальної необхідності викликають *примусову* дисципліну, яка може підтримуватися неекономічними або економічними методами, але швидко й практично повністю руйнується при послабленні дії чинників, що її утримували;

- усвідомлення необхідності дотримання юридично встановлених або традиційних норм і правил, схвалення їх як таких, що в кінцевому підсумку відповідають власним інтересам, означає добровільну, *свідому* дисципліну, яка є набагато надійнішою і тривалішою, ніж примусова, і не потребує контролю за її дотриманням. Свідома дисципліна громадянської поведінки, крім іншого, є ознакою високої культури особи;

- внутрішнє самопереконавання людини, що висуває до себе особисто високі вимоги і постійно виконує їх, означає *самодисципліну*, що є однією з основних характеристик цілеспрямованої, сильної особистості.

Будь-яке суспільне виробництво передбачає узгоджену діяльність людей, яка неможлива без певної організації праці та без того, щоб кожен учасник виробництва окремо і всі працівники разом дотримувалися єдиних загальних правил здійснення трудового процесу.

Дисципліна праці є об'єктивно необхідною формою зв'язку між працівниками, її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного, чітко визначеного порядку трудової поведінки.

Хоча розвиток людського суспільства характеризується тенденціями руху до все більш добровільних форм праці, але у сучасних умовах ще існує нагальна необхідність застосовувати різноманітні методи зміцнення дисципліни праці:

- адміністративні;
- правові;
- організаційні;
- економічні;
- матеріальні;
- моральні.

На практиці розрізняють різні види дисципліни залежно від того, ким вони встановлені і якої сфери людської діяльності стосуються правила, що складають зміст відповідної дисципліни. Крім трудової дисципліни, не можна обійтися без дисципліни виробничої, технологічної, фінансової, договірної та ін.

У вузькому розумінні *трудова дисципліна* трактується передусім як дотримання правил внутрішнього трудового розпорядку підприємства. Точне виконання всіх вимог технології за кожним виробничим процесом складає дисципліну *технологічну*. Своєчасна і точна реалізація виробничих завдань, виконання посадових обов'язків, правильна експлуатація обладнання, дотримання правил охорони праці й техніки безпеки складають зміст *виробничої* дисципліни. У широкому розумінні *дисципліна праці* об'єднує перераховані вимоги і передбачає добросовісне виконання працівниками всіх своїх службових обов'язків.

Зростання значення дисципліни праці в наш час зумовлене дією таких чинників:

- ускладнення виробничих зв'язків на підприємствах, в галузях, в економіці в цілому під впливом науково-технічного прогресу, що вимагає

підвищеної чіткості та точності в організації взаємодії всіх виробничих ланок;

- в сучасному високо механізованому і автоматизованому виробництві в зв'язку із залученням у виробничий процес велетенської кількості високопродуктивних і дорогих знарядь праці стрімко зростає ціна одиниці робочого часу, який може втрачатися внаслідок порушення дисципліни праці;

- такі фактори, як складність управління господарськими і соціальними системами, астрономічна ціна можливих помилок і прорахунків і, відповідно, необхідність запобігання їм, забезпечення підконтрольності людині технічних, природних і соціальних процесів тощо висувують на перший план в структурі професійних вимог свідому дисципліну праці, що ґрунтується на широкому соціальному світогляді та високому інтелекті працівників;

- принципові зміни в системі господарського управління з переходом до ринкових відносин особливо гостро висувують вимоги відповідальності кожного працівника за кінцеві результати своєї праці, її високу якість і абсолютну надійність.

В умовах ринкової економіки підприємство не зможе досягти успіхів у конкурентній боротьбі, якщо в трудовому колективі не пануватиме висока дисципліна праці, що ґрунтується на колективній і особистій зацікавленості працівників у високих кінцевих результатах діяльності.

Запитання для контролю знань

1. З'ясуйте чітко різні значення терміна "організація".
2. Назвіть два основних аспекти поняття "організація праці".
3. З яких елементів складається зміст організації праці?
4. Чим визначається економічна й соціальна доцільність певного варіанта організації праці?
5. Які завдання повинна вирішувати наукова організація праці в масштабах народного господарства, в межах підприємства і на конкретному робочому місці?
6. Охарактеризуйте різні види поділу праці.
7. Що таке кооперування праці? Як воно пов'язане з поділом праці?
8. Які заходи передбачає організація робочих місць?
9. Проаналізуйте організацію Вашого робочого місця в навчальному закладі і вдома. Які Ви можете дати обґрунтовані пропозиції щодо їхньої раціоналізації?
10. Яке значення в наш час мають раціоналізація і атестація робочих місць?
11. Чим обумовлюється ефективність трудового процесу? Назвіть основні етапи його раціоналізації.
12. Поясніть значення і основні завдання нормування праці.
13. Назвіть і охарактеризуйте об'єкти нормування праці.

14. Розкрийте структуру витрат робочого часу.
15. Як розраховується і що характеризує коефіцієнт використання робочого часу?
16. Що таке нормативи? Які види нормативів для нормування праці Ви знаєте?
17. Порівняйте зміст понять "норматив" і "норма".
18. Як класифікуються норми праці? Назвіть їхні основні види.
19. Охарактеризуйте методи нормування трудових процесів. Порівняйте їхню прогресивність.
20. Назвіть основні групи факторів виробничого середовища, що визначають умови праці та впливають на працездатність людини.
21. Які Ви можете назвати шляхи покращення умов праці?
22. Які основні завдання охорони праці?
23. Охарактеризуйте соціально-економічне значення дисципліни праці.

ТЕМА 8. ПРОДУКТИВНІСТЬ І ЕФЕКТИВНІСТЬ ПРАЦІ

- 8.1 Ефективність праці: теоретичні аспекти.
- 8.2 Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності.
- 8.3 Показники і методи вимірювання продуктивності праці.
- 8.4 Фактори і резерви підвищення продуктивності праці.
- 8.5 Програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

8.1 Ефективність праці: теоретичні аспекти

Ефективність праці — це її результативність. Вона показує співвідношення обсягу вироблених матеріальних благ і кількості витраченої на це праці. Тобто зростання ефективності праці означає збільшення обсягу вироблених благ без підвищення трудовитрат. У широкому розумінні зростання ефективності праці означає постійне вдосконалення людьми економічної діяльності, постійне знаходження можливості працювати краще, виробляти більше якісніших благ при тих самих або менших витратах праці.

Зростання ефективності праці забезпечує підвищення реального продукту і доходу, тому воно є дуже важливим показником економічного зростання країни.

Рівень ефективності праці в ринковій економіці має характеризуватися системою взаємопов'язаних і доповнюючих один одного натуральних і вартісних показників, кожний з яких відбиває результат праці з того чи іншого боку і може використовуватись у господарському механізмі ринкової економіки відповідно до його економічної природи і тієї ролі, яку він здатний відіграти в тій чи іншій

ланці господарювання (аналізі, плануванні, стимулюванні).

У сфері нематеріального виробництва показниками результативності трудової діяльності виступають: вид і обсяг результату, його наукова або художня цінність, актуальність, своєчасність, зручність, уважність, а також оцінка діяльності в грошовому вираженні та витрати праці на одиницю здійсненої роботи. Вимір ефективності всієї сукупної праці суспільства в багатьох країнах світу здійснюється за таким показником, як валовий національний продукт, що становить собою ринкову вартість усіх кінцевих товарів і послуг, вироблених національними підприємствами протягом певного періоду.

Визначення показників є першим етапом в оцінці ефективності праці. Завершальна її оцінка може бути дана на основі критерію (мірила оцінки). Якщо показники характеризують рівень і динаміку ефективності праці, то критерій показує, наскільки досягнутий рівень ефективності відповідає потребам суспільства. Критерій ефективності праці повинен мати конкретне кількісне вираження. Коли йдеться про оцінку ефективності праці з точки зору відповідності досягнутого рівня потребам, важливо визначити ступінь цієї відповідності. Цей критерій, на нашу думку, необхідно шукати в моделях мікроекономічної рівноваги попиту і пропозиції.

Щоб підвищити ефективність праці, треба визначити фактори (рушійні сили), які впливають на неї. Ефективність праці залежить від багатьох факторів. Пізнання суті й механізму дії кожного з них є необхідною умовою визначення конкретних шляхів підвищення ефективності праці, науково обґрунтованого управління цим процесом. Знання факторів ефективності праці й механізму їхньої дії дозволяє цілеспрямовано впливати на досягнення необхідних результатів.

На результативність трудової діяльності людей і, зрештою, на економічне зростання, як відзначалося вище, безпосередньо впливають фактори виробництва і технологія. Обсяг продукції є функцією кількості праці та капіталу при існуючій виробничій технології. Якщо збільшується кількість праці та капіталу, то зростає і кількість продукції. Обсяг продукції збільшується також при застосуванні кращої технології.

Зростання обсягу виробництва за рахунок збільшення кількості виробничих ресурсів в економічній теорії Заходу названо ефектом масштабу. Але отримання цього ефекту має свої межі.

По-перше, кожна країна має виробничі можливості (певна чисельність населення, кількість підприємств, землі й природних ресурсів), і протягом деякого періоду вона не може вийти за межі цих можливостей. До того ж, максимальний обсяг виробництва валового національного продукту можливий за умови повного використання ресурсів. Якщо ж ресурси використовуються неповністю, коли є велика кількість незайнятих працівників та невикористаного обладнання, то суспільство не отримує необхідного повного обсягу виробництва товарів і послуг.

Відомо, що в ринковій економіці така ситуація виникає дуже часто.

Ринкова економіка розвивається циклічно, що зумовлює періодичні спади виробництва, неповне використання трудових ресурсів і завантаження виробничих потужностей. У цих умовах суспільству доводиться вибирати, що і в якій кількості виробляти в першу чергу, як краще використовувати ресурси.

По-друге, отримання ефекту масштабу можливе лише за умови збалансованого співвідношення між працею і капіталом. При незмінній технології кількість праці та капіталу повинна зростати на одну і ту саму величину. Якщо це співвідношення порушується, то починає діяти закон спадної віддачі ресурсів. Згідно з цим законом збільшення загального обсягу виробництва за рахунок зростання кількості ресурсів відбувається до певної межі, за якою починається зниження віддачі від додаткового залучення праці та капіталу. Це пояснюється тим, що суспільство в цілому і окремі підприємства, маніпулюючи ресурсами, часто порушують співвідношення між працею і капіталом. Якщо додаткові витрати праці поєднуються з незмінною кількістю капіталу, то виробничий процес буде перенасичуватися працею, і вона даватиме все менше і менше додаткового продукту. Додаткові витрати капіталу теж даватимуть менше додаткового продукту, якщо кількість праці залишатиметься незмінною, бо в цьому випадку не вистачатиме праці для обслуговування зростаючого капіталу. Отже, закон спадної віддачі визначає залежність між витратами та результатами у виробничому процесі та стверджує, що, послідовно надаючи перевагу приросту одного з факторів виробництва при решті незмінних, суспільство чи підприємство отримають усе менший приріст обсягу виробництва.

Обмежений вплив на зростання обсягу виробництва має і зростання чисельності працівників, оскільки це знижує капіталоозброєність праці.

Як тільки економіка країни досягає стійкого стану, коли можливості суспільства розвиватися за рахунок збільшення праці й капіталу вичерпуються, темпи зростання виробництва на одного працівника залежать лише від прискорення технологічного прогресу, від технічних нововведень. Тільки технологічний прогрес може підтримувати безперервне зростання випуску продукції в розрахунку на одного працівника. На основі технологічного прогресу відбуваються зміни в кількості праці й капіталу, а також у величині сукупної продуктивності факторів виробництва.

Сьогодні в більшості розвинених країн світу існує змішана економічна система, в якій одночасно складаються ринкові й неринкові відносини, поєднується ринковий механізм з державним управлінням і регулюванням економічних процесів, здійснюється соціальний захист населення. Таку економічну систему необхідно створювати і в Україні. Але треба мати на увазі, що змішана економічна система має різні національні моделі. Найбільш відомими є американська, японська, шведська, німецька. Свою національну модель змішаної економіки має формувати й Україна. Більшість економістів нашої країни вважають, що,

створюючи національну модель економіки, необхідно враховувати, що не можна взяти жодну з існуючих у світі моделей і механічно перенести її на наш ґрунт. Не можна також взяти окремі частини в різних країнах і створити у нас своєрідну мозаїчну модель. Ми повинні йти власним шляхом, враховуючи світовий досвід і нашу національну специфіку, наше минуле і сучасне життя.

8.2 Продуктивність і рентабельність праці як основні показники її ефективності

Основною проблемою економічної теорії і господарської практики є аналіз співвідношення результатів і витрат, що в загальному випадку називаємо ефективністю.

Витрати визначаються розміром (вартістю) використаних економічних ресурсів. Пригадаємо, що економічні ресурси прийнято поділяти на три великі групи: 1) трудовий потенціал (людський капітал); 2) компоненти природних ресурсів (земля та сировина); 3) компоненти засобів виробництва (фізичний капітал). Відповідно, ми можемо окремо визначити ефективність використання трудового потенціалу, природних ресурсів або капіталу.

Результати характеризуються обсягами та вартістю виробленої і реалізованої продукції, розмірами доданої вартості, прибутку, а також показниками конкурентоспроможності, якості життя, екології тощо. Найчастіше результати виражаються обсягами продукції або розміром прибутку. Якщо в розрахунку ефективності результати характеризуються обсягом продукції, то ми маємо показники, які називаються *продуктивністю*, а якщо результати характеризуються розміром прибутку, то такі показники ефективності називаються *рентабельністю* (*прибутковістю*).

Узагальнюючим показником ефективності використання робочої сили є продуктивність праці, що, як і всі показники ефективності, характеризує співвідношення результатів і витрат, в даному разі — результатів праці та її витрат.

Кожне підприємство характеризується певним рівнем продуктивності праці, який може зростати або знижуватися під дією різноманітних факторів. Безперечною умовою прогресу і розвитку виробництва є зростання продуктивності праці. За відомим визначенням К. Маркса, зростання продуктивності праці полягає в тому, що частка витрат живої праці в продуктах зменшується, а частка витрат минулої праці (втіленої в засобах виробництва) збільшується, але так, що загальна сума праці в кожній одиниці продукту зменшується.

На рівень продуктивності праці на підприємстві впливають рівень екстенсивного використання праці, інтенсивність праці та техніко-технологічний стан виробництва.

Рівень екстенсивного використання праці показує ступінь її продуктивного використання і її тривалість протягом робочого дня при

незмінності інших характеристик. Чим повніше використовується робочий час, чим менше простоїв та інших втрат робочого часу, чим триваліший робочий день, тим вищий рівень екстенсивного використання праці і, відповідно, продуктивності праці. Однак зростання продуктивності праці за рахунок екстенсивних характеристик має чіткі межі; законодавчо встановлену тривалість робочого дня і робочого тижня. Якщо протягом законодавчо встановленої тривалості робочого часу весь час повністю витрачається на продуктивну працю, то це є верхня межа рівня екстенсивного використання праці.

Інтенсивність праці характеризує ступінь її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці також має межі, а саме: фізіологічні й психічні можливості людського організму. Нормальна інтенсивність праці означає таку витрату життєвої енергії людини протягом робочого часу, яку можна повністю поновити до початку наступного робочого дня при реально доступній для цієї людини якості харчування, медичного обслуговування, використання вільного часу тощо.

Отже, рівень екстенсивного використання праці й інтенсивність праці — важливі фактори зростання продуктивності праці, які, однак, мають чіткі обмеження.

Джерелом зростання продуктивності праці, яке не має меж, є техніко-технологічне вдосконалення виробництва під дією *науково-технічного прогресу*. За кілька останніх десятиріч у розвинених країнах рівень екстенсивного використання праці зменшився більше ніж удвічі, інтенсивність праці не зростала, а продуктивність збільшилася в кілька разів, що проявилось у значному зростанні добробуту і рівня споживання всіх верств працюючого населення. Тобто саме за рахунок науково-технічного прогресу продуктивність праці зростає так швидко, що дає можливість виробляти все більше і більше споживчих благ меншою кількістю праці.

Важливим показником ефективності праці є співвідношення прибутку від певного виду трудової діяльності й відповідних витрат праці. Це співвідношення називається *рентабельністю праці*, або точніше — *рентабельністю сумарних витрат на персонал*, і в загальному випадку визначається за формулою:

$$R_i = (D_i - Z_i) : Z_i, \quad \text{або} \quad R_i = P_i : Z_i, \quad (2.1)$$

де R — рентабельність праці;

D — створена цією працею вартість;

Z — витрати на організацію цієї праці;

P — прибуток від цієї праці.

Індекс i означає, що всі ці показники повинні стосуватися одного і того ж (наприклад, i -го) виду праці.

8.3 Показники і методи вимірювання продуктивності праці

Продуктивність праці — це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з другого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин ми маємо два показники рівня продуктивності праці: виробіток і трудомісткість.

Виробіток — це прямий показник рівня продуктивності праці, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу, розраховується за формулою:

$$B = V : T, \quad (2.2)$$

де B – виробіток;

V – обсяг виробництва продукції (робіт, послуг);

T – витрати праці на випуск відповідного обсягу продукції (виконання робіт, послуг).

На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюються обсяг продукції і витрати праці.

Якщо обсяг продукції вимірюється натуральними показниками (в штуках, тоннах, метрах тощо), то і відповідні показники продуктивності праці називаються *натуральними*. Наприклад, цукровий завод, на якому працюють 50 осіб, виготовив за рік 1600 т цукру. Виробіток на цьому заводі буде $1600:50 = 32$ т цукру за рік в розрахунку на одного працюючого. Натуральні показники точні, дуже наочні й показові, проте вони мають суттєвий недолік: неможливість застосування до різнорідної продукції. Якщо підприємство випускає кілька видів схожої продукції, обсяг випуску можна виразити в умовно-натуральних показниках, що приводять різну продукцію до одного виміру (наприклад, різні види палива перераховуються в умовне паливо з теплотворною здатністю 7000 ккал/кг). Проте застосування цих показників теж дуже обмежене.

Слід зазначити, що в ринковій економіці значення натуральних показників значно зменшується, оскільки домінуючу роль в усіх аспектах економічного життя відіграють вартісні показники. *Вартісними* називаються показники виробітку, в яких обсяг продукції вимірюється грошовими одиницями. Ці показники найуніверсальніші, вони дозволяють порівнювати продуктивність праці при виробництві принципово різних благ. Якщо за обсяг продукції взяти вартісний показник чистої продукції, то буде враховано і підвищення якості продукції та її необхідність на ринку. Єдиним недоліком вартісних показників є те, що необґрунтоване завищення ціни продукції монополістами призводить до фіктивного зростання продуктивності їхньої праці, але це вже проблема не економіки праці, а антимонопольного регулювання.

Для оцінки рівня виробітку на окремих робочих місцях при виробництві різноманітної незавершеної продукції використовуються також *трудоі* показники, в яких для характеристики обсягу виробництва застосовуються норми трудових витрат у нормо-годинах. Однак ці показники мають дуже вузьку сферу застосування, оскільки вимагають строгої наукової обґрунтованості використовуваних норм.

Витрати праці при розрахунках її продуктивності можуть вимірюватися відпрацьованими людино-годинами, людино-днями і середньообліковою чисельністю персоналу. Але всі ці показники вимірюють лише кількість праці, нівелюючи її якість. Інакше кажучи, в таких розрахунках робоча сила найкваліфікованіших конструкторів або керівників додається до робочої сили охоронців і прибиральників. І знову універсальним показником кількості витраченої праці може бути вартість витрат на утримання персоналу.

Трудомісткість — це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг) і розраховується за формулою:

$$TM = T : V. \quad (2.3)$$

Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Технологічна трудомісткість (T_T) визначається витратами праці основних робітників. Розраховується для окремих операцій, деталей, виробів.

Трудомісткість обслуговування (T_o) визначається витратами праці допоміжних робітників, що зайняті обслуговуванням виробництва.

Виробнича трудомісткість (T_v) складається з технологічної трудомісткості та трудомісткості обслуговування, тобто показує витрати праці основних і допоміжних робітників на виконання одиниці роботи.

Трудомісткість управління (T_v) визначається витратами праці керівників, спеціалістів, технічних виконавців.

Повна трудомісткість продукції (T_n) відображає всі витрати праці на виготовлення одиниці кожного виробу. Вона визначається за формулою:

$$T_n = T_T + T_o + T_v = T_v + T_v. \quad (2.4)$$

8.4 Фактори і резерви підвищення продуктивності праці

Фактори зміни певного показника — це сукупність всіх рушійних сил і причин, що визначають динаміку цього показника. Відповідно, *фактори зростання продуктивності праці* — це вся сукупність рушійних сил і причин, що призводять до підвищення продуктивності праці. Оскільки, як зазначалося, зростання продуктивності праці має надзвичайно велике значення і для кожного підприємства зокрема, і для суспільства в

цілому, вивчення факторів і пошук резервів цього зростання стає важливим завданням економічної теорії і практики (рис. 2.6).

Оскільки праця є процесом взаємодії робочої сили із засобами виробництва, фактори зростання продуктивності праці *за змістом* можна поділити на три групи:

- 1) *соціально-економічні*, що визначають якість використовуваної робочої сили;
- 2) *матеріально-технічні*, що визначають якість засобів виробництва;
- 3) *організаційно-економічні*, що визначають якість поєднання робочої сили із засобами виробництва.

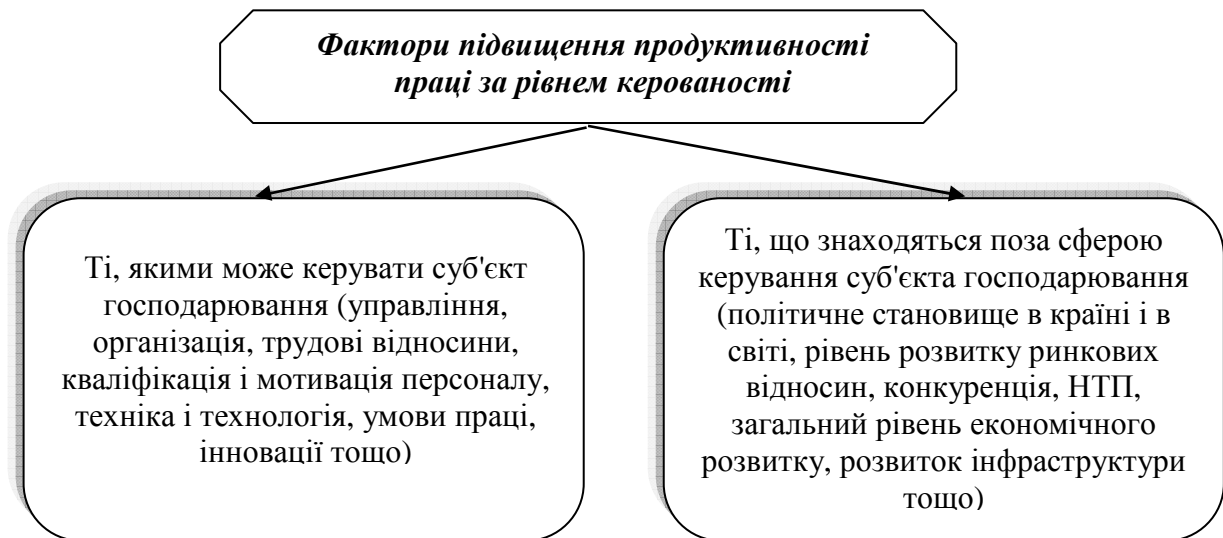


Рис. 2.6 – Фактори підвищення продуктивності праці за рівнем керованості

До групи *соціально-економічних* факторів зростання продуктивності праці належать всі фактори, що сприяють покращенню якості робочої сили. Це, насамперед, такі характеристики працівників, як рівень кваліфікації та професійних знань, умінь, навичок; компетентність, відповідальність; здоров'я та розумові здібності; професійна придатність, адаптованість, інноваційність і професійна мобільність, моральність, дисциплінованість, мотивованість (здатність реагувати на зовнішні стимули) і мотивація (внутрішнє бажання якісно виконувати роботу). До цієї групи факторів також належать характеристики трудових колективів, такі як трудова активність, творча ініціатива, соціально-психологічний клімат, система ціннісних орієнтацій.

До групи *матеріально-технічних* факторів зростання і продуктивності праці належать всі напрямки прогресивних змін у техніці й технології виробництва, а саме: модернізація обладнання; використання нової продуктивнішої техніки; підвищення рівня механізації і автоматизації виробництва; впровадження нових прогресивних технологій; використання нових ефективніших видів сировини, матеріалів, енергії тощо.

До групи *організаційно-економічних* факторів зростання продуктивності праці належать прогресивні зміни в організації праці, виробництва та управління. До них входять: вдосконалення структури апарату управління та систем управління виробництвом, повсюдне впровадження та розвиток автоматизованих систем управління; покращення матеріальної, технічної і кадрової підготовки виробництва, вдосконалення організації виробничих та допоміжних підрозділів; вдосконалення поділу та кооперації праці, розширення сфери суміщення професій і функцій, впровадження передових методів та прийомів праці, вдосконалення організації та обслуговування робочих місць, впровадження прогресивних норм і нормативів праці; покращення умов праці та відпочинку, вдосконалення систем матеріального стимулювання.

Резерви зростання продуктивності праці — це такі можливості її підвищення, які вже виявлені, але з різних причин поки що не використані. Резерви використовуються і знову виникають під впливом науково-технічного прогресу. Кількісно резерви можна визначити як різницю між максимально можливим і реально досягнутим рівнем продуктивності праці в конкретний момент часу. Таким чином, використання резервів зростання продуктивності праці — це процес перетворення можливого в дійсне.

Оскільки резерв — це фактично частина фактора, можлива для використання в конкретний момент часу, то резерви зростання продуктивності праці класифікують так само, як і фактори. Основне значення для економіста і менеджера має класифікація *внутрішньовиробничих* резервів і факторів *за змістом*, оскільки вона безпосередньо допомагає виявити можливості підвищення продуктивності праці на конкретному підприємстві.

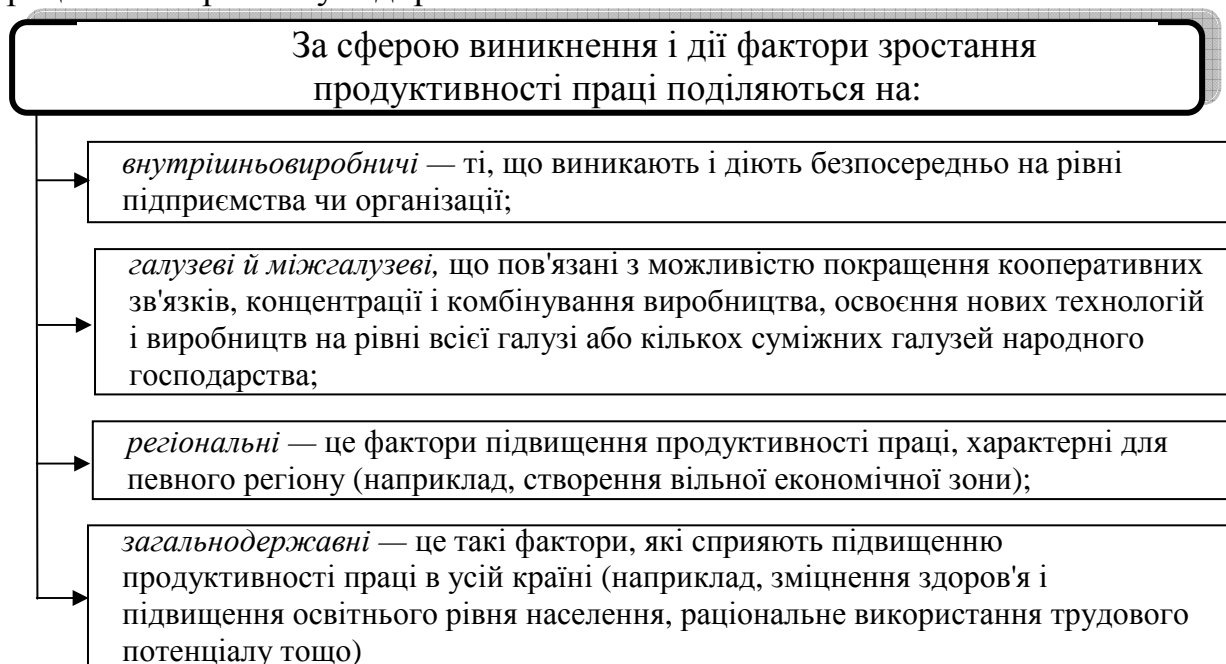


Рис. 2.7 – Фактори зростання продуктивності праці
за сферою виникнення і дії

Так само, як і фактори, резерви зростання продуктивності праці за змістом поділяються на три групи:

- *соціально-економічні*, що визначають можливості підвищення якості використовуваної робочої сили;
- *матеріально-технічні*, що визначають можливості застосування ефективніших засобів виробництва;
- *організаційно-економічні*, що визначають можливості вдосконалення поєднання робочої сили із засобами виробництва.

Для найповнішого використання резервів зростання продуктивності праці на підприємствах розробляються програми управління продуктивністю, в яких зазначаються види резервів, конкретні терміни і заходи з їхньої реалізації, плануються витрати на ці заходи і очікуваний економічний ефект від впровадження, призначаються відповідальні виконавці.

8.5 Програми управління продуктивністю праці на підприємстві

Враховуючи першочергову важливість підвищення продуктивності праці для конкурентоспроможності підприємства, керівники і спеціалісти всіх рівнів у перспективних організаціях повинні розробляти і впроваджувати програми управління продуктивністю (рис. 2.8).



Рис. 2.8 – Приклад програми управління продуктивністю праці

Отже, управління продуктивністю праці на підприємстві — це фактично частина загального процесу управління підприємством, що включає в себе планування, організацію, мотивацію, керівництво, контроль і регулювання. Ця робота ґрунтується на постійному аналізі співвідношення корисного ефекту від певної трудової діяльності, з одного боку, і витрат на цю діяльність, — з другого.

Розглянемо детальніше зміст діяльності економістів та менеджерів на кожному з названих етапів програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

Вимірювання та оцінка досягнутого рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема — вихідний етап програми. Його правильне і точне здійснення є важливою передумовою успішності наступних етапів і всієї програми. Найважливіша вимога до економіста на цьому етапі — забезпечення достовірності й порівнянності показників. Щоб виміряти продуктивність праці, потрібно зіставити кількість виробленої продукції або наданих послуг із витратами на їх виготовлення. Це завдання лише на перший погляд здається простим. На практиці більшість організацій виготовляє значну кількість різноманітної продукції, яку нерідко важко порівнювати й додавати. Універсальні вартісні показники кількості продукції не позбавлені впливу інфляційних процесів, стихійного коливання ринкової кон'юнктури, ними не завжди можна виразити залишки незавершеного виробництва. Ще складніше точно підрахувати витрати праці на випуск конкретного виду продукції чи послуг, оскільки зазвичай кожний працівник безпосередньо чи опосередковано займається випуском багатьох видів продукції, і розділити між ними витрати праці хоча б лише для робітників-відрядників. Слід також мати на увазі, що ресурси, які застосовуються у виробництві, взаємозамінні. Тобто можна зменшити кількість праці на досягнення певного корисного ефекту за рахунок збільшення кількості використаних засобів виробництва. Продуктивність живої праці при цьому зазвичай зростає, але чи одержить від цього користь підприємство, можна сказати, лише розрахувавши продуктивність за багатофакторною моделлю, яка б враховувала витрати і живої, і уречевленої праці. Так само, наприклад, можна замінити більшу кількість менш кваліфікованої праці меншою кількістю більш кваліфікованої. Якщо при цьому корисний ефект виробництва і сумарні витрати на персонал залишилися такими самими, то показник виробітку в розрахунку на кількість витраченого робочого часу зростає (бо підприємство використовує меншу кількість праці), але реальний рівень виробітку залишиться незмінним (бо сумарні витрати на персонал для одержання певного корисного ефекту залишилися такими самими). Тому завданням економіста є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності й порівнянності показників продуктивності.

Пошук і аналіз резервів підвищення продуктивності ґрунтується на порівнянні інформації, одержаної в ході вимірювання, оцінки досягнутого

рівня продуктивності на підприємстві в цілому і за окремими видами праці зокрема з наявною інформацією про максимально можливий рівень продуктивності праці на аналогічних роботах. Для пошуку резервів підвищення продуктивності праці слід заохочувати висококваліфікованих представників різних спеціальностей, які володіють фундаментальністю, широким кругозором і вміють бачити перспективу. Шукаючи й аналізуючи резерви, слід звертатися до їхньої класифікації за різними ознаками, щоб не обійти увагою жоден з можливих факторів підвищення продуктивності праці. Слід ще раз підкреслити, що значні резерви зростання продуктивності праці приховані не тільки в процесі безпосереднього виробництва, але і у процесі його організації та управління.

Розробляючи *план використання резервів* підвищення і продуктивності праці, слід забезпечити узгодження цілей та завдань програми. Для цього потрібно стисло і чітко сформулювати цілі, проранжувати їх залежно від значення і черговості в часі. План повинен також включати конкретні заходи, спрямовані на реалізацію поставлених цілей, передбачати фінансування цих заходів. Важливим завданням економіста на цьому етапі є розробка критеріїв результативності програми, підрахунок очікуваного економічного ефекту від впровадження передбачених заходів. На кожен пункт плану повинні бути визначені термін виконання та відповідальні виконавці.

Розробка систем мотивації працівників до досягнення запланованого рівня продуктивності є необхідною умовою реалізації програми. Менеджер завжди повинен пам'ятати, що для успіху справи слід намагатися наблизити цілі й завдання організації до особистих цілей і бажань працівників. Тобто в конкретному випадку виграш від підвищення продуктивності праці повинен поділятися між організацією, яка забезпечила його досягнення, і працівником, який його досягнув. Працівники повинні заздалегідь знати, як заплановані результати зростання продуктивності праці вплинуть на реалізацію їхніх особистих професійних інтересів.

Контроль за реалізацією заходів, передбачених планом і всією програмою, необхідний для виявлення і вирішення можливих проблем їх виконання на початкових етапах, ще до того, як вони стануть надто серйозними. Вихідним моментом процесу контролю є встановлення конкретних, обмежених у часі цілей, які можна виміряти. У процесі контролю порівнюються фактичні й задані показники продуктивності праці або їхні складники, визначається масштаб допустимих відхилень. При значному відхиленні менеджер приймає рішення про регулювання системи. Слід завжди пам'ятати, що контроль в будь-якій справі потрібен лише для того, щоб сприяти досягненню цілей. Надмірний, невдало продуманий контроль може спричинити небажані наслідки, як, наприклад, спрямованість працівників на задоволення вимог контролю, а не на досягнення цілей. Організовуючи контроль, слід приділити увагу зворотному зв'язку, реальності вимог, зацікавленості працівників,

економічності контролюючих систем.

Вимірювання та оцінка реального впливу реалізованих заходів на зростання продуктивності праці потрібна для того, щоб оцінити і порівняти ефективність їхнього впровадження і визначитися з пріоритетами на наступний період. Як і на першому етапі, найважливішим завданням економіста тут є використання всіх можливих прийомів і методів для забезпечення достовірності й порівнянності показників. Визначивши найефективніші напрямки роботи з підвищення продуктивності, слід прийняти відповідні мотивуючі рішення і в наступному періоді зосередити увагу саме на цих напрямках.

Отже, управління продуктивністю праці — це складне комплексне завдання, однаково важливе для організацій будь-якої сфери діяльності й будь-якого розміру, якщо вони планують досягти успіху в ринковій конкуренції. Реалізація цього завдання залежить від грамотної та скоординованої роботи економістів і менеджерів на всіх етапах програми.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягають суть і соціально-економічне значення зростання продуктивності праці?
2. Які показники ефективності Ви знаєте? Розкрийте зміст понять "продуктивність" і "рентабельність".
3. Чому інтенсивність праці та рівень екстенсивного її використання мають обмежений вплив на зростання продуктивності праці?
4. Що є невичерпним джерелом зростання продуктивності праці?
5. Охарактеризуйте виробіток як один з показників продуктивності праці.
6. Які види трудомісткості Ви знаєте? Чим вони визначаються і для чого використовуються?
7. Яке значення для результатів економічної діяльності має вивчення факторів зростання продуктивності праці?
8. Назвіть соціально-економічні, матеріально-технічні й організаційно-економічні фактори зростання продуктивності праці.
9. Що таке резерви зростання продуктивності праці? Які з них Ви можете назвати?
10. Назвіть і охарактеризуйте основні етапи програми управління продуктивністю праці на підприємстві.

ТЕМА 9. ПОЛІТИКА ДОХОДІВ І ОПЛАТА ПРАЦІ

- 9.1 Сутність, функції і принципи організації заробітної плати.
- 9.2 Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці.
- 9.3 Форми і системи заробітної плати.
- 9.4 Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата.

9.1 Сутність, функції і принципи організації заробітної плати

Заробітна плата — це одна з найскладніших економічних категорій, одне з найважливіших соціально-економічних явищ. Оскільки вона, з одного боку, є основним (і часто єдиним) джерелом доходів найманих працівників, основою матеріального добробуту членів їхніх сімей, а з другого — для роботодавців є суттєвою часткою витрат виробництва і ефективним засобом мотивації працівників до досягнення цілей підприємства, то питання організації заробітної плати і формування її рівня разом з питаннями забезпечення зайнятості складають основу соціально-трудових відносин у суспільстві, бо включають нагальні інтереси всіх учасників трудового процесу.

Сутність поняття "заробітна плата" складна і багатогранна, тому розглядати її потрібно з різних позицій.

По-перше, *заробітна плата* — це економічна категорія, що відображає відносини між роботодавцем і найманим працівником з приводу розподілу новоствореної вартості. У цьому розумінні доречнішим є поняття "оплата праці", яка, крім власне заробітної плати, включає ще інші витрати роботодавця на робочу силу.

По-друге, *заробітна плата* — це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, який за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано. Це загальноприйняте визначення, що найточніше відповідає терміну "заробітна плата".

По-третє, в умовах ринкової економіки *заробітна плата* — це елемент ринку праці, що складається в результаті взаємодії попиту на працю і її пропозиції і виражає ринкову вартість використання найманої праці. У цьому розумінні найчастіше вживаються усереднені показники ставок оплати одиниці (наприклад, людино-години) праці певної якості.

По-четверте, для найманого працівника *заробітна плата* — це основна частина його трудового доходу, який він отримує в результаті реалізації здатності до праці та який має забезпечити об'єктивно необхідне відтворення робочої сили.

По-п'яте, для підприємця *заробітна плата* — це елемент витрат виробництва і водночас головний чинник забезпечення матеріальної зацікавленості працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці.

Сутність заробітної плати виявляється у функціях, які вона виконує в процесі суспільного відтворення. Виходячи з комплексного розуміння сутності заробітної плати, з'ясуємо значення притаманних їй функцій. Винятково важлива роль заробітної плати в механізмі функціонування ринкової економіки зумовлена тим, що вона має виконувати багато функцій (серед вчених-економістів немає єдиної думки щодо їхньої кількості). На нашу думку, найважливішими з них є такі (рис. 2.9):

1. *Відтворювальна функція* полягає у забезпеченні працівників і членів їхніх сімей необхідними життєвими благами для відновлення робочої сили, для відтворення поколінь. У ній реалізується економічний закон зростання потреб. Ця функція тісно пов'язана з особливостями

державного регулювання заробітної плати, із встановленням на державному рівні такого її мінімального розміру, який би забезпечував відтворення робочої сили.



Рис. 2.9 – Основні функції оплати праці

2. *Стимулююча функція* заробітної плати полягає у встановленні залежності її розміру від кількості й якості праці конкретного працівника, його трудового внеску в результати роботи підприємства. Ця залежність повинна бути такою, щоб заохочувати до постійного покращення результатів праці.

3. *Регулююча, або ресурсно-розміщувальна функція* заробітної плати полягає в оптимізації розміщення робочої сили за регіонами, галузями господарства, підприємствами з урахуванням ринкової кон'юнктури. Формування ефективно функціонуючого ринку праці передбачає свободу кожного найманого працівника вільно обирати місце прикладання своєї праці, а його прагнення до підвищення життєвого рівня обумовлює професійні переміщення у пошуках такої роботи, яка б максимально задовольняла зростаючі потреби. Іншими словами, в ринкових умовах вища заробітна плата на ефективніших робочих місцях стимулює перехід сюди працівників з неефективних робочих місць.

Основні функції оплати праці можуть бути доповнені ще іншими такими, наприклад, як соціальна функція та функція формування платоспроможного попиту населення.

Соціальна функція заробітної плати відображає участь живої праці при розподілі фонду споживання між найманими працівниками і власниками засобів виробництва. Заробітна плата виступає індивідуальною часткою працівника в новоствореному доході відповідно до його трудового внеску. Соціальне значення цієї функції заробітної плати полягає у забезпеченні соціальної справедливості, по-перше, при розподілі доходу між найманими працівниками і власниками засобів виробництва, і по-друге, при розподілі між найманими працівниками відповідно до результатів їхнього трудового внеску.

Функція формування платоспроможного попиту населення. Її призначення — узгодження платоспроможного попиту, під яким розуміємо форму виявлення потреб, забезпечених коштами покупців, з одного боку, і виробництва споживчих товарів — з другого. Оскільки платоспроможний попит формується під дією двох основних факторів — потреб та доходів населення, то за допомогою заробітної плати в ринкових умовах встановлюються пропорції між товарною пропозицією та попитом.

Для забезпечення заробітною платою реалізації зазначених вище функцій необхідне дотримання таких найважливіших принципів:

- *Підвищення реальної заробітної плати по мірі зростання ефективності виробництва та праці.* Порушення цього принципу може призвести, з одного боку, до виплати незароблених грошей, а отже, до інфляції, знецінення отриманої номінальної заробітної плати, що в результаті призводить до зниження реальної заробітної плати. З другого боку, може виплачуватися занижена заробітна плата, що не відповідає ефективності трудового внеску працівника і призводить до неможливості задовольнити потреби людей, зменшує платоспроможний попит населення.

- *Диференціація заробітної плати залежно від трудового внеску працівника в результати діяльності підприємства, від змісту і умов праці, від місцезнаходження підприємства, його галузевої приналежності.* Цей принцип заснований на необхідності посилення матеріальної зацікавленості працівників у підвищенні кваліфікації, виконанні складнішої роботи, забезпеченні високої якості продукції. При цьому потрібно враховувати різницю у кількості й вартості матеріальних благ, необхідних для відтворення робочої сили в різних умовах праці, економічних та географічних умовах життя.

- *Однакова оплата за однакову працю.* В умовах ринкової економіки цей принцип слід трактувати, по-перше, як недопущення дискримінації в оплаті праці за статтю, віком, національністю тощо і, по-друге, як принцип справедливості при розподілі всередині підприємства, що передбачає адекватну оцінку праці через її оплату.

- *Державне регулювання оплати праці,* що включає законодавство і угоди у сфері праці, податкову систему, встановлення залежності між динамікою індивідуальних доходів і інфляцією. Засобом державного регулювання оплати праці, що забезпечує соціальну захищеність низькооплачуваних працівників, є встановлення мінімальної заробітної плати.

- *Врахування впливу ринку праці.* Ринок праці — це та сфера, де в кінцевому підсумку формується оцінка різних видів праці. Заробітна плата (і можливості зайнятості) кожного працівника знаходиться в тісній залежності від його положення на ринку праці, від співвідношення попиту і пропозиції праці певної якості. Тому на ринку праці представлений широкий діапазон розмірів заробітної плати як на державних і приватних підприємствах, так і у неформальному секторі, де відсутній будь-який соціальний і правовий захист, і умови оплати праці цілком визначаються роботодавцем. Однак у будь-якому випадку в ринкових умовах роботодавець не зможе набрати і втримати робочу силу потрібної якості, не забезпечивши конкурентоспроможний на цьому ринку праці рівень її оплати.

- *Простота, логічність, доступність форм і систем оплати праці,* що забезпечують широку інформованість працівників про суть систем оплати праці. Стимул стає стимулом лише в тому випадку, коли у працівників є про нього інформація, і вона зрозуміла їм як неспеціалістам у галузі економіки праці. Виконавці повинні чітко уявляти, в яких саме випадках розмір заробітної плати, тобто рівень їхнього матеріального добробуту, буде підвищуватися.

9.2 Структура заробітної плати. Елементи організації оплати праці

Заробітна плата як винагорода, обчислена у грошовому вираженні, яку за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за виконану ним роботу, складається з таких частин: основна заробітна плата,

додаткова заробітна плата, інші заохочувальні та компенсаційні виплати відповідно до Закону України «Про оплату праці» від 24.03.1995 р.

Основна заробітна плата — винагорода за виконану роботу відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Вона встановлюється у вигляді тарифних ставок (окладів) і відрядних розцінок для робітників та посадових окладів для службовців.

Додаткова заробітна плата — винагорода за працю понад установлені норми, за трудові успіхи та винахідливість і за особливі умови праці. Вона включає доплати, надбавки, гарантійні й компенсаційні виплати, передбачені чинним законодавством; премії, пов'язані з виконанням виробничих завдань і функцій.

До *інших заохочувальних та компенсаційних виплат* належать виплати у формі винагород за підсумками роботи за рік, премії за спеціальними системами і положеннями, компенсаційні та інші грошові та матеріальні виплати, які не передбачені актами чинного законодавства або які провадяться понад встановлені зазначеними актами норми.

Структура заробітної плати — це співвідношення окремих складників заробітної плати в загальному її обсязі. У стабільних розвинених економічних системах основна заробітна плата складає 85–90 % у структурі заробітної плати.

На підставі названих вище принципів організації і функцій заробітної плати в умовах побудови ринкових відносин створюється організація заробітної плати безпосередньо на підприємствах. Під організацією заробітної плати розуміється її побудова, тобто приведення її елементів в певну систему, що забезпечує взаємозв'язок кількості й якості праці з розмірами заробітної плати.

В економічній системі, що ґрунтується на різноманітних формах власності й господарювання, механізм організації заробітної плати складається з таких елементів:

- а) ринкового регулювання;
- б) державного регулювання;
- в) колективно-договірного регулювання через укладання генеральної, галузевих, регіональних угод; колективних договорів на рівні підприємств; трудових договорів з найманими працівниками;
- г) механізму визначення індивідуальної заробітної плати безпосередньо на підприємстві (у структурному підрозділі) з використанням таких елементів, як тарифна система або безтарифна модель, нормування праці, форми і системи оплати праці та преміювання.

Перебудова організації заробітної плати на підприємстві відповідно до вимог ринкової економіки передбачає вирішення трьох завдань:

- по-перше, підвищення зацікавленості кожного працівника у виявленні й використанні резервів зростання ефективності своєї праці при виключенні можливості одержання незароблених грошей;

- по-друге, досягнення прямої залежності заробітної плати від індивідуальних кінцевих результатів праці;

- по-третє, оптимізація співвідношень в оплаті праці працівників різних категорій і професійно-кваліфікаційних груп з урахуванням складності виконуваних робіт, умов праці, дефіцитності певних видів робочої сили на ринку праці, а також впливу різних працівників на досягнення кінцевих результатів і конкурентоспроможність продукції.

Хоча кожне підприємство (а інколи, і структурний підрозділ) має свою специфіку в організації оплати праці, її організаційними основами завжди є: забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції; регулювання трудових відносин, забезпечення рівноправності роботодавця і працівника; вдосконалення нормування праці; вибір моделі, форм і систем оплати праці; взаємозв'язок розмірів заробітної плати з обсягами та вартістю виробленої продукції. Розглянемо їх детальніше.

Дотримання вимоги забезпечення необхідного підвищення заробітної плати при зменшенні її витрат на одиницю продукції є одночасно гарантією як зростання трудових доходів працівників, так і підвищення ефективності виробництва (за інших однакових умов), що відповідає інтересам всіх учасників трудового процесу і вимогам ринку.

При організації заробітної плати на підприємстві заторкуються нагальні інтереси як найманих працівників, так і роботодавців. У демократичному суспільстві обидві сторони повинні мати рівні права у вирішенні питань оплати праці. Тому колективні угоди між адміністрацією підприємства (як представником роботодавця) і профспілкою (як представником працівників) стають у ринкових умовах найдієвішою формою регулювання трудових відносин, у тому числі з питань заробітної плати.

Рівень цін на продукцію або послуги підприємства і реакція ринку на нього суттєво впливають на можливості підприємства з регулювання розмірів заробітної плати: з одного боку, підвищення цін дає можливість збільшити заробітну плату, а з другого, — обмеження зростання заробітної плати є важливим заходом підтримання конкурентоспроможної ціни. Найкращим рішенням в цьому випадку є компенсація зростаючих витрат на заробітну плату за рахунок додаткових обсягів виробництва, вдосконалення асортименту продукції, зростання продуктивності праці та якості продукції, робіт.

Ефективна організація заробітної плати на будь-якому підприємстві неможлива без її основоположного елемента — нормування праці, яке дозволяє встановити відповідність між обсягом витрат праці й розміром її оплати в конкретних організаційно-технічних умовах. Роботодавець зобов'язаний встановити кожному працівникові нормований обсяг робіт, виходячи із встановленої законодавством тривалості робочого дня, нормальної інтенсивності праці й середньої для певного виду робіт продуктивності праці. Працівник має право розраховувати на повну оплату

праці лише за умови виконання повного нормованого обсягу робіт. На кожному підприємстві доцільно мати характеристики основних видів робіт з відповідними нормами витрат праці на їхнє виконання (нормативну базу трудовитрат). Робота з удосконалення нормування праці передусім повинна спрямовуватися на підвищення якості норм за рахунок забезпечення їхньої рівнонапруженості для всіх видів праці та всіх груп працівників.

Згідно із Законом України "Про оплату праці" від 24.03.1995 р. форми і системи оплати праці, норми праці, розцінки, тарифні сітки, схеми посадових окладів, умови запровадження та розміри надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних і гарантованих виплат встановлюються підприємствами у колективному договорі з дотриманням норм і гарантій, передбачених законодавством, генеральною та галузевими (регіональними) угодами. У разі, коли колективний договір на підприємстві не укладено, власник або уповноважений ним орган зобов'язаний погодити ці питання з профспілковим органом, що представляє інтереси більшості працівників, а в разі його відсутності — з іншим уповноваженим представницьким органом.

Безпосередньо робота з організації заробітної плати на підприємстві полягає у виборі моделі формування заробітної плати (тарифної чи безтарифної), виборі форм і систем заробітної плати, розробці умов і правил преміювання. При цьому критерієм економічної ефективності організації заробітної плати повинно бути випереджаюче зростання доходу підприємства порівняно зі зростанням фонду заробітної плати. Якщо таке випередження не забезпечується, необхідно детально проаналізувати причини цього і розробити додаткові заходи, спрямовані або на зростання доходу, або на економію витрат на оплату праці.

9.3 Форми і системи заробітної плати

Форми і системи заробітної плати — це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю та якістю праці конкретних працівників.

Найбільше поширення на підприємствах різних форм власності одержали дві форми оплати праці:

відрядна – оплата за кожну одиницю продукції або виконаний обсяг робіт;

погодинна – оплата за відпрацьований час, але не календарний, а нормативний, що передбачається тарифною системою.

І відрядну, і погодинну форми оплати праці можна представити системами (рис. 2.10).

Існує також ціла низка умов, при яких доцільно застосовувати ту чи іншу форму оплати праці.

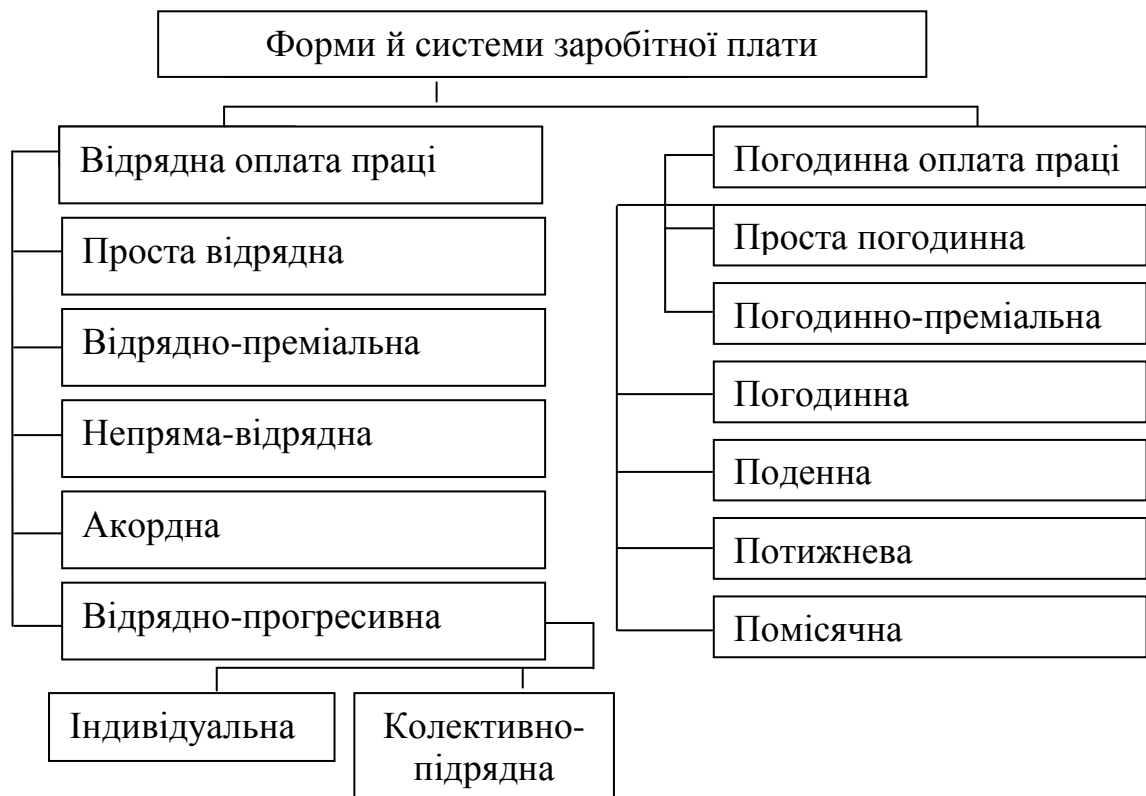


Рис. 2.10 – Форми й системи заробітної плати

- *Умови застосування відрядної оплати праці:*
 - існують кількісні показники роботи, які безпосередньо залежать від конкретного працівника;
 - є можливість точного обліку обсягів виконуваних робіт;
 - існують можливості в робітників конкретної ділянки збільшити виробіток або обсяг виконуваних робіт;
 - існує необхідність на конкретній виробничій ділянці стимулювати робітників надалі збільшувати виробіток продукції або обсяг виконуваних робіт;
 - є можливість технічного нормування праці.
- Відрядну оплату праці не рекомендується застосовувати в тому випадку, якщо її застосування призводить до:
 - погіршення якості продукції;
 - порушення технологічних режимів;
 - порушення вимог техніки безпеки;
 - погіршення обслуговування устаткування;
 - перевитрати сировини й матеріалів.
- *Умови застосування погодинної оплати праці:*
 - відсутня можливість збільшення випуску продукції;
 - виробничий процес строго регламентований;
 - функції робітника зводяться до спостереження за ходом технологічного процесу;

- функціонують потокові й конвеєрні типи виробництва зі строго заданим ритмом;
- збільшення випуску продукції може привести до браку або погіршення її якості.

На кожному конкретному підприємстві залежно від характеру виробництва, технологічних процесів, рівня організації виробництва й праці застосовується та або інша форма заробітної плати. Наприклад, відрядна оплата праці може бути неефективною, якщо застосовувати тільки відрядно-преміальний або відрядно-прогресивний варіант, але якщо використати акордну систему, ефективність зростає.

В умовах ринку немає тієї строгої регламентації, що була характерна для планової економіки тому підприємств, керівництво підприємства можуть перевірити кожний з існуючих варіантів оплати праці й застосовувати той, котрий найбільшою мірою відповідає цілям підприємства.

Погодинні системи оплати праці

На базі форм оплати праці розроблені системи погодинної заробітної плати:

- проста погодинна;
- погодинно-преміальна;
- погодинно-преміальна з нормованим завданням.

При *простій погодинній системі* заробіток робітника визначається за формулою:

$$Z_{\text{п}} = T_{\text{с}} \times \Phi_{\text{таб}} , \quad (2.5)$$

де $T_{\text{с}}$ – тарифна ставка присвоєного робітнику розряду ;

$\Phi_{\text{таб}}$ – фонд фактично відпрацьованого за табелем часу.

Сфера застосування її незначна через недостатньо яскраво виражену стимулюючу функцію. В основному вона використовується при визначенні тарифних заробітків працівників у бригадах з оплатою по єдиному наряду. Якщо твердо встановлений розмір місячної тарифної ставки (оклад), то працівник одержує заробітну плату, тільки коли відпрацьовує повну кількість годин за графіком виходів на місяць. За неповний відпрацьований місяць заробітна плата виплачується виходячи зі середньогодинної або середньоденної ставки й фактично відпрацьованого часу.

При *погодинно-преміальній системі* заробітна плата визначається за формулою:

$$Z_{\text{п. -ін}} = Z_{\text{п}} + \text{П} , \quad (2.6)$$

де $Z_{\text{п}}$ – тарифна заробітна плата, що відповідає заробітній платі за простою погодинною системою;

П – сума премії, установленної за забезпечення певних кількісних і якісних показників роботи.

Застосування погодинно-преміальної системи можливо лише за умови правильного вибору показників преміювання, кількість яких не

повинна бути більше 2–3, причому розмір премії розраховується по кожному з них. Крім того, необхідно економічне обґрунтування розроблених преміальних пропозицій, інакше використання обраної системи оплати праці може бути збитковим для підприємства. Показники преміювання розробляються з урахуванням специфіки робіт або робітників і повинні чітко враховуватися. До таких показників належать: якість виробленої продукції, якість роботи. У преміальному положенні вказується джерело преміювання: економія від зниження собівартості, скорочення витрат матеріальних ресурсів, додатковий виторг від реалізації більш якісної, конкурентоспроможної продукції. Джерело додаткового виторгу – підвищена ціна або збільшений обсяг реалізації. При розробці преміального положення варто виходити з того, що сума виплачуваної премії не повинна перевищувати отриману економію від зниження собівартості.

Погодинно-преміальна система оплати праці з нормованим завданням використовується, коли функції робітників чітко регламентовані й може бути розрахована норма часу по кожній операції. Ця система поєднує в собі елементи як відрядної, так і погодинної форм заробітної плати. Застосування цієї системи доцільно, якщо:

- необхідно забезпечити виконання нормованого завдання на робочих місцях і в підрозділі в цілому;
- поставлено завдання домогтися економії матеріальних ресурсів;
- планується сполучення професій і багатOVERстатне обслуговування з метою поліпшення організації праці й т. д.

Розмір заробітної плати при погодинно-преміальній системі оплати праці з нормованим завданням встановлюється за формулою:

$$З_{п. -ін} = З_{п.} + П, \quad (2.7)$$

тобто аналогічно попередній системі, але в цьому разі премія залежить від виконання нормованого завдання.

Отже, погодинна форма оплати праці і її системи стимулюють підвищення кваліфікації працівників, роботу без прогулів, створюють умови для зацікавленості у високоякісній роботі. Водночас вони мають недолік – відсутність зв'язку оплати праці з її результатами.

Відрядні системи заробітної плати

На базі відрядної заробітної плати розроблені наступні системи: пряма відрядна, відрядно-преміальна, відрядно-прогресивна, непряма відрядна, акордна відрядна.

Пряма відрядна система дозволяє встановити пряму пропорційну залежність заробітку працівника від його виробітку. Така залежність відображена у формулі, що характеризує відрядну форму оплати праці:

$$З_{сд} = p \times V. \quad (2.8)$$

Ця величина відтворює основний (тарифний) заробіток, що є базою для розрахунку заробітків за іншими системами відрядної форми. Ця

система проста для розрахунків і доступна для розуміння. Але сфера її поширення завжди була незначною, тому що вона недостатньо зацікавлює робітників у підвищенні якості продукції, економії матеріальних ресурсів й у високих виробничих показниках.

Найбільше поширення має *відрядно-преміальна система* заробітної плати, що дозволяє більшою мірою реалізувати стимулюючу функцію, оскільки крім тарифної заробітної плати передбачає премію за виконання встановлених показників преміювання. Такими показниками можуть бути: зростання продуктивності праці, економія матеріальних ресурсів, поліпшення якості продукції та ін.

Величина заробітної плати при використанні відрядно-преміальної системи визначається за формулою:

$$З_{\text{сд.-премо}} = З_{\text{сд}} + П. \quad (2.9)$$

При *відрядно-прогресивній системі* оплати праці для розрахунку заробітків робітників застосовується залежність:

$$З_{\text{сд.-прог}} = p_o \times V_{\text{пл}} + p_{\text{прог}} \times V_{\text{понадпл}}, \quad (2.10)$$

де p_o – штучна відрядна розцінка, розрахована звичайним способом;

$V_{\text{пл}}$ – обсяг виконаної роботи в межах установленої норми;

$p_{\text{прог}}$ – прогресивно наростаюча розцінка;

$V_{\text{понадпл}}$ – обсяг роботи, виконаний понад план.

Для встановлення $p_{\text{прог}}$ розробляється спеціальна шкала, де вказуються відсоток зміни, збільшення розцінки в порівнянні з базовою залежно від рівня виконання норм (плану).

Хоча відрядно-прогресивна система зацікавлює робітників у збільшенні обсягу виконаної роботи, сфера її застосування завжди була незначною. Використання відрядно-прогресивної системи оплати праці доцільно, якщо потрібно забезпечити термінове виконання важливого для діяльності підприємства замовлення, ліквідувати протягом короткого терміну наслідки аварії. Час, на який вводиться ця система, установлюється на строк 3–6 місяців.

Непряма відрядна система застосовується для встановлення заробітку робітників, що обслуговують основних робітників. Для визначення заробітку таких робітників, праця яких оплачується за непрямою системою, найчастіше використовується наступний метод.

1. Непряма відрядна розцінка:

$$З_{\text{кос}} = З_{\text{сд}} \times V_{\text{ф}} * K, \quad (2.11)$$

де $З_{\text{кос}}$ – заробітна плата робітників, що обслуговують основних робітників;

$З_{\text{сд}}$ – пряма відрядна розцінка основних робітників;

$V_{\text{ф}}$ – фактично виконаний обсяг робіт основних робітників;

K – встановлений коефіцієнт від заробітної плати основного працівника.

Акордна відрядна система оплати праці у варіанті акордно-преміальної застосовується, коли необхідно підсилити матеріальну зацікавленість працівників у скороченні строків виконання конкретного обсягу робіт, здаванні об'єкта в експлуатацію. Із цією метою встановлюється фонд оплати праці на весь обсяг робіт. Щомісяця працівникам виплачується аванс, а остаточний розрахунок відбувається після здачі об'єкта (виконання встановленого обсягу робіт). У наш час використання цієї системи проблематично, оскільки в умовах інфляції важко встановити фонд оплати праці на обсяг робіт, виконання якого вимагає тривалого часу. Премія зазвичай виплачується за якісне виконання роботи й здачу об'єкта не пізніше строку, зазначеного в договорі.

Тарифна система оплати праці

Основою організації оплати праці є *тарифна система*, що становить собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники).

Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їхньої складності, а працівників — залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка — це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, у скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і зазначається в колективному договорі.

Для оплати праці керівників, спеціалістів і службовців використовують *схеми посадових окладів*, розміри яких встановлюються залежно від посад, які займають керівники, спеціалісти і службовці, їхньої кваліфікації, умов праці, масштабів і складності виробництва, обсягів, складності й важливості робіт. Особливістю застосування на підприємстві схеми посадових окладів є розробка *штатного розпису* — внутрішнього нормативного документа, де вказаний перелік посад, що є на цьому підприємстві, чисельність працівників по кожній з них і розміри їхніх місячних окладів.

В останні роки на підприємствах як виробничій, так і невиробничій сфери замість відокремленого формування тарифних ставок робітників і схем посадових окладів спеціалістів успішно застосовують *єдині тарифні сітки* (ЄТС), що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу.

Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників. Методика розробки таких тарифних сіток на промислових підприємствах наводиться у спеціальній літературі.

Тарифна ставка — це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. У будь-якому випадку вона не може бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі тарифної сітки і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду. Тарифна ставка є вихідною величиною для встановлення рівня заробітної плати працівників незалежно від того, які форми і системи оплати праці застосовуються на підприємстві.

Залежно від обраної одиниці часу тарифні ставки бувають годинні, денні й місячні (оклади). Найпоширенішими є годинні тарифні ставки, оскільки на їхній основі розраховуються різноманітні доплати. Денна і місячна тарифні ставки розраховуються множенням годинної ставки на кількість годин у зміні або на середньомісячну кількість робочих годин.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД), — це збірники нормативних документів, які містять кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників.

Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт". Кваліфікаційні розряди присвоюються робітникам на основі вимог тарифно-кваліфікаційних довідників кваліфікаційною комісією підприємства або його структурного підрозділу. Діючий ЄТКД вміщує 72 випуски за різними виробництвами і видами робіт, за його допомогою можна проводити тарифікацію понад 5 тисяч робіт і професій робітників.

Кваліфікаційний довідник посад керівників, спеціалістів і службовців є нормативним документом, який вміщує загальногалузеві кваліфікаційні характеристики. У них зазначаються посадові обов'язки, вимоги до знань і стажу роботи за спеціальністю, рівня і профілю професійної підготовки керівників, спеціалістів і службовців. Кваліфікаційна характеристика працівника кожної посади в цьому довіднику складається з таких трьох розділів: "Посадові обов'язки", "Повинен знати", "Кваліфікаційні вимоги". Цей довідник призначений для застосування на підприємствах з метою забезпечення раціонального розподілу обов'язків, найдоцільнішого

розміщення і використання кадрів керівників, спеціалістів і службовців, для визначення їхніх посадових обов'язків, обґрунтування кваліфікаційних вимог при доборі кадрів, створення резерву та професійного навчання кадрів і для встановлення посадових окладів.

Система преміювання працівників

В умовах переходу до ринку підприємствам, організаціям надане право самостійно розробляти й застосовувати преміальні положення. Однак таким підприємствам й організаціям необхідно дотримуватися низки вимог:

- показники преміювання повинні відповідати завданням виробництва на підприємстві;
- число показників й умов преміювання повинне бути не більше двох-трьох;
- між показниками й умовами преміювання не повинно бути протиріч;
- показник преміювання встановлювати диференційовано по фактично досягнутому середньому рівню його виконання на певному виробництві, вище досягнутого середнього рівня й т. д.;
- визначати нормативи преміювання (розмір премії);
- проводити оцінку напруженості показника преміювання;
- у коло премійованих працівників включати тільки тих з них, які мають на показники преміювання безпосередній вплив;
- установлювати періодичність преміювання залежно від особливостей підприємства, організації;
- забезпечувати гарантування премії відповідним джерелом її виплати.

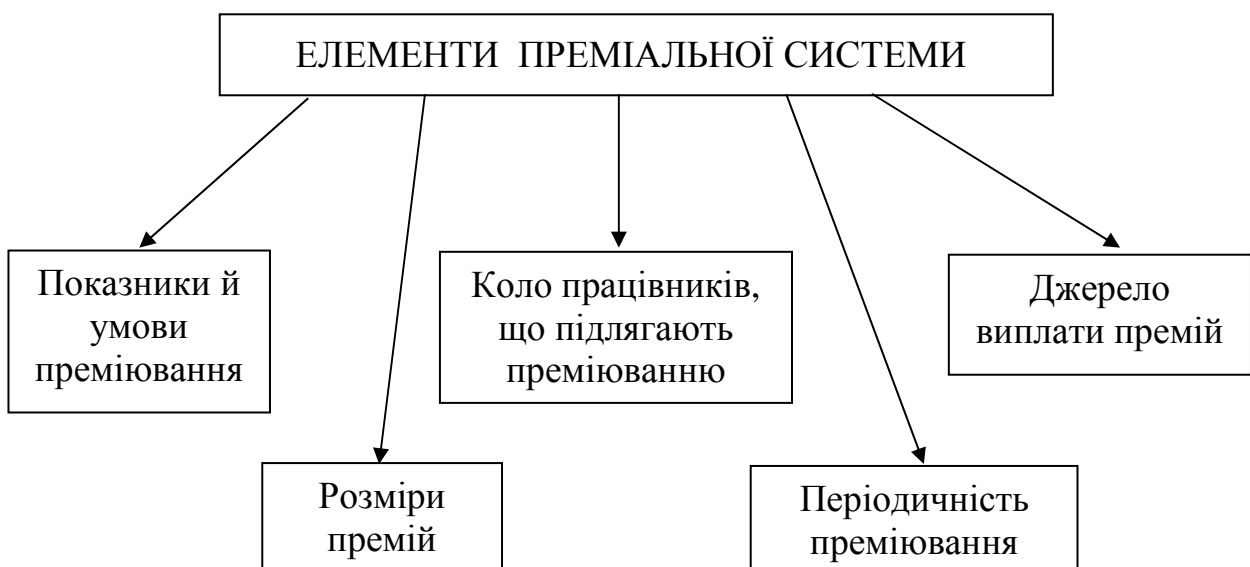


Рис. 2.11 – Механізм преміальної системи

Особливу увагу необхідно звертати на розрахунок нормативу преміювання окремо за: виконання плану, перевиконання плану, зростання продуктивності праці, зниження собівартості продукції та ін.

Головним напрямком у стимулюванні керівників, фахівців і службовців повинне стати преміювання за фактичне поліпшення результатів роботи. В умовах ринкових відносин на підприємстві зростає значення показника прибутку як джерела засобів для розширення та технічного вдосконалювання виробництва, а також збільшення доходів учасників цього виробництва. Стимулювання зростання прибутку стає обов'язковим напрямком в організації преміювання керівників, фахівців і підрозділів підприємства.

Основними показниками преміювання підрозділів апарата керування виступають виконання (перевиконання) плану з прибутку й зростання (приріст) прибутку до відповідного періоду попереднього року. Порядок нарахування премій передбачає:

- підставу для нарахування премій (дані бухгалтерської звітності, оперативного обліку, статистичної звітності);
- оцінку виконаної роботи або наданих послуг;
- установлення розміру премій (зазвичай в %) для робітників до заробітної плати за тарифними ставками й окремими розцінками; для керівників, фахівців і службовців – до заробітної плати за посадовими окладами або абсолютною сумою.

Доплати й надбавки до заробітної плати

Переважає більшість компенсаційних і стимулюючих доплат і надбавок визначається підприємствами самостійно й виплачується в межах наявних коштів. Розміри й умови виплат обумовлюються в колективних договорах.

Всі діючі в наш час доплати й надбавки (їх більше 50 найменувань) підрозділяються на дві великі групи (рис. 2.12).

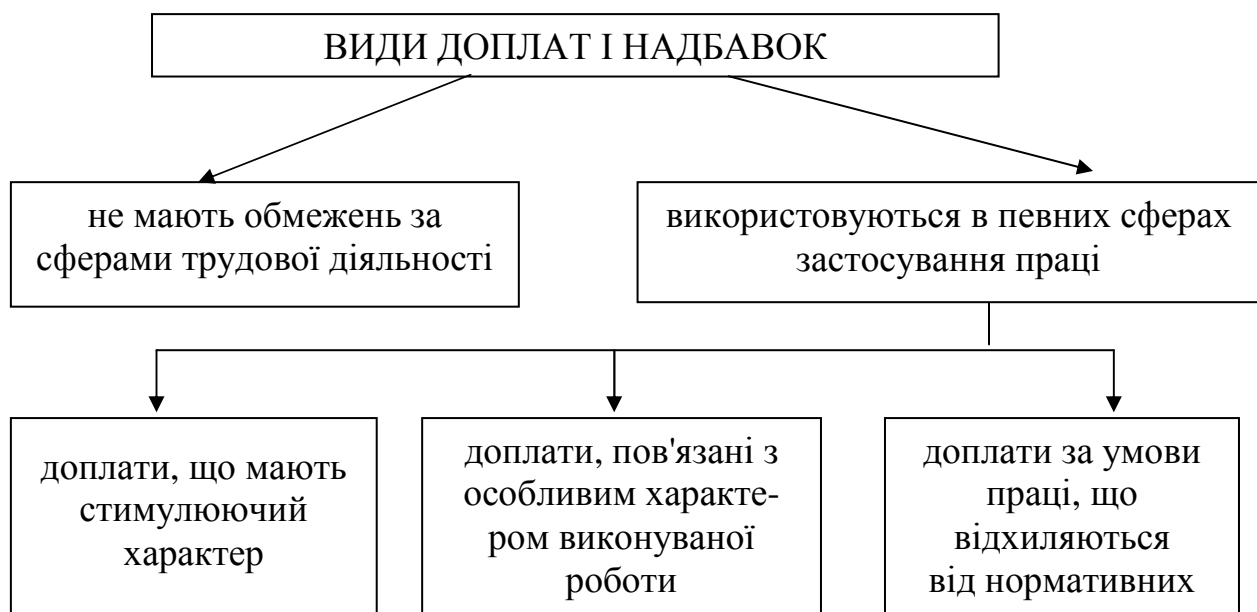


Рис. 2.12 – Класифікація доплат і надбавок

У першу групу входять, наприклад, такі доплати, як за роботу в понаднормовий час; за роботу у вихідні й святкові дні; неповнолітнім працівникам у зв'язку зі скороченням їхнього робочого дня і т. д. Друга група доплат і надбавок підрозділяється на три підгрупи. Перша передбачає доплати за сумісництво професій (посад); за виконання обов'язків відсутнього працівника, фахівцям за високі досягнення в праці й високий рівень кваліфікації; бригадирам із числа робітників, не звільнених від основної роботи: за ведення діловодства, бухгалтерського обліку й т. д. Друга підгрупа включає доплати, пов'язані з особливим характером виконуваної роботи (сезонністю, віддаленістю й т. п.) і виплачувані за багатозмінний режим роботи, за дні відпочинку (відгулів), надавані за роботу понад нормальну тривалість робочого часу при вахтовому методі організації робіт, а також надбавки до заробітної плати за роз'їзний характер роботи й т. д. Третя підгрупа передбачає доплати за інтенсивність праці робітником на конвеєрах, потокових й автоматичних лініях; за роботу в нічний час, за роботу з важкими (шкідливими) і особливо важкими (особливо шкідливими) умовами праці робітникам, майстрам, начальникам дільниць, цехів, іншим фахівцям і службовцям – при їхній постійній зайнятості (не менше 50 % часу) на дільницях, у цехах і на виробництві, де більше половини робітників одержують доплати за несприятливі умови праці, і т. п.

Доплати компенсаційного характеру обумовлені тим, що багато підприємств із їхньою допомогою намагаються закріпити або залучити працівників (наприклад, доплата за дні відпочинку (відгули), що надається за роботу понад нормальну тривалість при вахтовому методі організації робіт). Доплати компенсаційного характеру, пов'язані з умовами праці й роботою в нічний час, є найпоширенішими. У наш час підприємствам надана повна самостійність як у визначенні розмірів цих виплат, так й у виборі компенсації – у вигляді процентного (часткового) відрахування до тарифної ставки або абсолютної виплати за кожен годину роботи.

Доплати за умови праці різко диференційовані. Працівникам, зайнятим на роботах з важкими й шкідливими умовами праці, установлені доплати в розмірах 4, 8, 12% тарифної ставки присвоєного розряду, а на роботах з особливо важкими й особливо шкідливими умовами праці – 16, 20, 24%. Доплата за умови праці може бути розрахована в такий спосіб:

$$D_{y.n.} = \frac{T_c \times B}{100}, \quad (2.12)$$

де $D_{y.n.}$ – доплати за умови праці;

T_c – годинна тарифна ставка робітника-відрядника;

U – відсоток виплати.

У колективному договорі можна передбачити також інший варіант таких виплат, якщо фінансові можливості підприємства не дозволяють підняти їхній рівень. Розмір доплат у цьому разі розраховується за

формулою:

$$D_n = \frac{D_6 \times 100}{100 + T}, \quad (2.13)$$

де D_n , D_6 – розміри доплат за умови праці у відсотках до тарифної ставки встановленого працівникові розряду відповідно при нових тарифних ставках і тих, що діяли раніше;

T – приріст тарифних ставок й окладів працівників підприємства в порівнянні з тарифними ставками, що раніше діяли, і окладами, %.

У колективному договорі можна передбачити ще інший спосіб вирахування доплат за умови праці (зберегти повністю, скасувати частково й т. д.), доплати й надбавки компенсаційного характеру повинні застосовуватися на підприємствах до всіх працівників в обов'язковому порядку.

Відповідно до діючого законодавства право вибору оплати надається роботодавцеві, який зобов'язаний погодити її застосування із профспілковою організацією або іншими представниками працюючих. Практичне застосування того або іншого виду оплати насамперед залежить від того, що впливає на вибір основного показника для обліку результатів праці й відрядної або погодинної форми оплати праці. Головною умовою, що впливає на вибір форми оплати праці, є ступінь деталізації нормування праці – виробництва і форми його здійснення, що допускають організацією.

В основі застосування всіх систем оплати лежать прості системи оплати праці. Прості погодинні системи формують заробіток працівника залежно від одиниці обліку робочого часу й відповідного їй типу тарифної ставки. Прості відрядні системи відрізняються одна від одної порядком розрахування розцінки за одиницю виконаних робіт.

Доплати за відрядно-прогресивною системою за частину продукції, виготовленої понад установлену норму виробітку (вихідної бази), розраховуються на основі планованого перевиконання норм виробітку відповідно до встановленої шкали збільшення розцінок при відрядно-прогресивній оплаті праці. Найбільш універсальні методи розрахунку можна виразити в загальному вигляді формулами:

$$Z_d = \frac{Z_c (P_n - B_n)}{P_n} \cdot K_p, \quad (2.14)$$

$$Z_d = Z_n \cdot (K - 1), \quad (2.15)$$

де Z_d – сума доплати за відрядно-прогресивною системою;

Z_c – заробітна плата робітників за основними (прямими) розцінками;

P_n – відсоток виконання норми виробітку;

B_n – вихідна база, виражена у відсотках виконання норм виробітку;

K_p – коефіцієнт збільшення основної розцінки, узятій за шкалою;

Z_n – приробіток за прямими відрядними розцінками;

K – коефіцієнт відрядно-прогресивної оплати, що становить собою відношення прогресивної відрядної розцінки до основної розцінки (ця величина може бути виражена у вигляді відсотка збільшення розцінки).

Доплати за відрядно-преміальною і погодинно-преміальною системами оплати праці, відповідно до діючих на підприємствах преміальних систем, обчислюють по кожній групі робітників, премійованих за однакові показники, на підставі запланованих показників роботи і розміру премії, встановленого у відсотках до заробітної плати по тарифу (або за відрядними розцінками).

При розрахунку суми доплати по відрядно-преміальній системі за виконання і перевиконання місячного виробничого плану агрегатом, ділянкою, зміною чи підрозділом приймається виконання плану на 100 %.

Суми преміальних доплат визначають за наступними формулами:

$$Z_{np} = \frac{Z_c \times P_{np}}{100}, \quad (2.16)$$

$$Z_{np} = \frac{Z_m \times P_{np}}{100}, \quad (2.17)$$

де Z_{np} – сума доплати за преміальною системою;

Z_c – заробітна плата за відрядними розцінками;

P_{np} – відсоток премії до тарифної ставки (чи до відрядної заробітної плати);

Z_m – заробітна плата за тарифними ставками або окладами.

Формулу (2.17) слід використовувати в тих випадках, коли відповідно до положення премія встановлена у відсотках до тарифної ставки чи окладу. За формулою (2.16) повинен визначатися розмір премії у відсотках до відрядної заробітної плати.

Суму доплат за роботу в нічний час визначають відповідно до діючого трудового законодавства з урахуванням тарифних ставок і кількості годин роботи в нічний час.

Кількість годин роботи в нічний час розраховують на підставі числа робітників за планом і графіком виходів їх на роботу.

При перервній роботі підприємства (підрозділу або ділянки) кількість людино-годин нічної роботи визначають множенням явочної чисельності робітників у зміну на кількість годин нічної роботи і на число робочих днів.

Доплати за роботу в нічний час (окремо для робітників-відрядників і робітників-погодинників) можуть бути розраховані за формулою:

$$Z_n = T_c \times \Phi_{noc} \times K_n, \quad (2.18)$$

де Z_n – доплата за роботу в нічний час;

T_c – середня тарифна ставка;

Φ_{noc} – фонд нічного часу;

K_n – коефіцієнт доплат до тарифної ставки за кожну годину нічної роботи.

Доплата за роботу у святкові дні розраховується в основному на підприємствах і ділянках, що працюють безупинно протягом тижня, а також у тих випадках, коли за планом у ці дні передбачається ремонт устаткування.

Робота в святкові дні оплачується відповідно до трудового законодавства. Сума доплати за роботу в святкові дні для групи робітників обчислюється множенням годинної тарифної ставки (для робітників-погодинників) чи відрядного заробітку (для робітників-відрядників) на кількість людино-годин, що повинні бути відпрацьовані в ці дні. Кількість людино-годин роботи у святкові дні визначається на підставі числа робітників, що будуть працювати у свята, і графіка роботи ділянки (агрегату).

Розрахунок може бути здійснений за формулою:

$$Z_{cv} = T \times K \times \Pi \times ЧР \times Д, \quad (2.19)$$

де Z_{cv} – доплата за роботу у святкові дні;

T – годинна тарифна ставка (для групи робітників різної кваліфікації – середня годинна ставка);

K – плановий відсоток (коефіцієнт) виконання норм (для робітників-відрядників);

Π – тривалість зміни;

$ЧР$ – плановане число робітників для роботи у свята;

$Д$ – кількість днів свят, у які буде проводитися робота.

Доплата незвільненим бригадирам за керівництво бригадою встановлюється відповідними постановами у відсотках до тарифної ставки або у певній сумі.

Доплату бригадирам розраховують за формулою:

$$Z_{\phi} = Z_t \times ЧР_{\phi} \times М, \quad (2.20)$$

де Z_{ϕ} – доплата незвільненим бригадирам за керівництво бригадою;

Z_t – заробітна плата бригадира по тарифу в плановому періоді;

$ЧР_{\phi}$ – число бригадирів;

$М$ – розмір доплати бригадиру за керівництво бригадою у відсотках до тарифної ставки.

Доплата за навчання учнів розраховується відповідно до оплати за його навчання, установлені відповідними положеннями залежно від терміну і складності підготовки, характеру виробництва і кількості учнів.

Розрахунок фонду денної заробітної плати робітників

Для визначення фонду *денної заробітної плати*, крім фонду годинної заробітної плати, необхідно обчислити доплату матерям за час перерв у роботі на годівлю грудних дітей і доплату підліткам за скорочений робочий день.

Суму оплати перерв у роботі матерів, які годують, визначають виходячи з величини перерв у відсотках від реального фонду робочого часу одного робітника в годинах і фонду годинної заробітної плати.

Доплата підліткам за скорочений робочий день визначається множенням середньої годинної ставки підлітків на кількість пільгових годин, на число підлітків і кількість їхніх робочих днів у плановому періоді.

Безтарифна модель оплати праці

Економічна свобода, яку одержали підприємства з початком перехідного до ринкової економіки періоду, сприяли зростанню активності в пошуках найраціональнішої організації праці і її оплати. Разом з тим такі причини, як інфляція, проблеми збуту, порушення господарських зв'язків, нестабільність податкового законодавства та інші ускладнюють роботу підприємств настільки, що вони не завжди мають можливість виплачувати всім працівникам гарантовану тарифною системою заробітну плату. Все це спричинило виникнення і поширення так званих безтарифних моделей організації оплати праці.

В умовах оплати праці за тарифами та окладами доволі складно позбавитися порівняння працівників, які мають різне навантаження, подолати суперечності між інтересами окремого робітника та всього колективу. Як можливий варіант вдосконалення організації та стимулювання праці розглянемо *безтарифну систему оплати праці*, яка знайшла застосування на багатьох підприємствах в умовах переходу до ринкового господарювання. За цією системою заробітна плата всіх працівників підприємства від директора до робітника становить собою *частку працівника у фонді оплати праці (ФОП)*, або всього підприємства чи окремого підрозділу. В цих умовах фактичний розмір заробітної плати кожного працівника залежить від низки факторів:

- кваліфікаційного рівня працівника;
- коефіцієнта трудової участі (КТУ);
- фактично відпрацьованого часу.

• *Кваліфікаційний рівень працівника* підприємства встановлюється усім членам трудового колективу і визначається як частка від ділення фактичної заробітної плати працівника за минулий період на мінімальний рівень заробітної плати, що склався на підприємстві в тому ж періоді. Наприклад, у директора підприємства фактична заробітна плата склала 2250 грн. $2250 \text{ грн} / 500 \text{ грн} = 4,5$.

Потім всі працівники підприємства розподіляються на десять кваліфікаційних груп, виходячи з кваліфікаційного рівня працівників і кваліфікаційних вимог до працівників різних професій. Для кожної з груп встановлюється свій **кваліфікаційний рівень** (табл. 2.1).

Система кваліфікаційних рівнів створює великі можливості для матеріального стимулювання більш кваліфікованої праці, ніж система тарифних розрядів, при якій робітник, який має 5-й, 6-й розряди, вже не має перспективи свого подальшого зростання, а відповідно, і заробітної платні. Кваліфікаційний рівень працівника може підвищуватися протягом всієї його трудової діяльності. Питання про включення спеціаліста або

робітника у відповідну кваліфікаційну групу вирішує рада трудового колективу з урахуванням їхніх індивідуальних характеристик.

Таблиця 2.1 – Розподіл на кваліфікаційні групи

Кваліфікаційна група	Кваліфікаційний бал
1. Керівник підприємства	4,5
2. Головний інженер	4,0
3. Заступник директора	3,6
4. Керівники підрозділів	3,25
5. Провідні спеціалісти	2,65
6. Спеціалісти та робітники вищих кваліфікацій	2,5
7. Спеціалісти II категорії та кваліфіковані робітники	2,1
8. Спеціалісти III категорії та кваліфіковані робітники	1,7
9. Спеціалісти та робітники	1,3
10. Некваліфіковані робітники	1,0

• *КТУ* виставляється всім працівникам підприємства, включаючи директора, і затверджується радою трудового колективу, яка сама вирішує періодичність визначення *КТУ* (раз на місяць, на квартал і т. д.) і склад показників для розрахунку *КТУ*.

Розрахунок заробітної плати при безтарифній системі оплати праці визначається в такій послідовності:

- 1) кількість балів, зароблених кожним працівником (підрозділом, цехом, дільницею, бригадою):

$$Mi = K \times N \times KТУ, \quad (2.21)$$

де K – кваліфікаційний рівень,

N – кількість відпрацьованих людино-годин;

- 2) загальна сума балів, зароблена всіма працівниками підрозділу:

$$M = \sum Mi; \quad (2.22)$$

- 3) частка фонду оплати праці, яка припадає на оплату одного бала (грн.):

$$d = \frac{\Phi ОП}{M}; \quad (2.23)$$

- 4) заробітна плата окремих працівників підрозділів:

$$\Phi ОПi = d \times Mi, \quad (2.24)$$

Наприклад, фонд оплати праці робітників цеху за місяць склав 1770000 грн. Загальна кількість зароблених балів робітниками цеху $M = 16300,43$. Частка ФОП, яка припадає на один бал, складе:

$$d = 177000 / 16300,43 = 10,86 \text{ грн.}$$

Порядок розрахунку фактичної заробітної плати робітників цеху наведено в табл. 2.2.

Таблиця 2.2 – Порядок розрахунку фактичної заробітної плати робітників цеху

Кваліфікаційний рівень, К	Кількість відпрацьованих годин, N	КТУ	Кількість балів, Мі	Частка ФОП, d, грн	Фактична з/п за місяць
1,3	180,5	1,1	258,1	10,86	2802,97
2,1	123,0	0,9	232,5	10,86	2524,95
1,7	180,5	1,04	319,1	10,86	3464,34

Така система змінює пропорції розподілу ФОП при одному й тому ж рівні кваліфікації, розряді. Заробіток одних робітників може збільшуватись, а інших зменшуватись. У результаті забезпечується більша соціальна справедливість у розподілі заробітку між працівниками, чого не можна досягти при тарифній системі.

Слід відзначити, що в умовах ринкової економіки важливий показник роботи – *обсяг реалізації продукції та послуг*. Тому чим вищий обсяг реалізації, тим більш ефективно працює підприємство, і заробітна плата може коригуватися залежно від обсягу реалізації. Це особливо важливо для персоналу та допоміжних робітників, оскільки ці дві категорії працівників підприємства не так тісно пов'язані з обсягом випуску продукції.

Приблизна шкала коригування оплати праці керівного персоналу подана в табл. 2.3.

У розглянутому варіанті оплати адміністративно-керівного персоналу тверді оклади не встановлюються, а оплата щомісячно змінюється залежно від обсягу реалізованої продукції.

Різновидом безтарифної системи оплати праці є *контрактна система* – укладання договору (контракту) на певний термін між роботодавцем і виконавцем. У договорі зазначаються умови праці, права й обов'язки сторін, режим роботи та рівень оплати праці, а також термін дії

контракту. В договорі викладені й наслідки для сторін у разі дострокового розірвання договору однією із сторін. Договір може включати як час перебування працівника на підприємстві (погодинна оплата), так і певне завдання, яке повинен виконати працівник за певний час (відрядна оплата).

Основна перевага контрактної системи – чіткий розподіл прав та обов'язків як працівника, так і керівництва підприємства. Ця система доволі ефективна в умовах ринку.

Таблиця 2.3 – Шкала коригування оплати праці керівного персоналу

Посада	Відсоток оплати	Примітка
1. Директор підприємства	1,5	Від обсягу реалізації
2. Заступник директора з виробництва	80	Від нарахованої оплати директора
3. Заступник директора з матеріально-технічного забезпечення	80	Від нарахованої оплати директора
4. Головний бухгалтер	80	Від нарахованої оплати директора
5. Бухгалтер з обліку матеріально-технічних цінностей	80	Від нарахованої оплати гол. бухгалтера
6. Бухгалтер-касир	80	Від нарахованої оплати гол. бухгалтера
7. Економіст	75	Від нарахованої оплати директора

9.4 Регулювання оплати праці. Мінімальна заробітна плата

Згідно із Законом України "Про оплату праці" держава здійснює регулювання оплати праці працівників підприємств усіх форм власності шляхом встановлення розміру мінімальної заробітної плати та інших державних норм і гарантій, встановлення умов і розмірів оплати праці керівників підприємств державної, комунальної власності, працівників підприємств, установ та організацій, які фінансуються чи дотуються з бюджету, регулювання фондів оплати праці працівників підприємств-монополістів згідно з переліком, що визначається Кабінетом Міністрів України, а також шляхом оподаткування доходів працівників. Умови розміру оплати праці працівників установ і організацій, що фінансуються з бюджету, визначаються Кабінетом Міністрів України.

Роль держави у сфері регулювання заробітної плати повинна виявлятися також в організації перспективних наукових досліджень,

вивченні й поширенні прогресивного досвіду, науково-методичному забезпеченні формуванні й оновленні тарифної системи, ефективної системи нормування праці тощо.

Важливим завданням держави має бути сприяння проведенню переговорів між основними соціальними силами суспільства з метою врегулювання соціально-трудових відносин, запобігання масовим трудовим конфліктам. Держава в особі органів виконавчої влади має виступати як один із соціальних партнерів. За такої умови органи виконавчої влади заохочують до співпраці, координують дії соціальних партнерів, стежать за дотриманням спільно вироблених і узгоджених механізмів регулювання, а не визначають їх.

Договірне регулювання оплати праці працівників підприємств здійснюється на основі системи угод, що укладаються на державному (генеральна угода), галузевому (галузева угода), регіональному (регіональна угода) та виробничому (колективний договір) рівнях відповідно до Закону України "Про колективні договори і угоди".

Норми колективного договору, що допускають оплату праці нижче від норм, визначених генеральною, галузевою або регіональною угодами, але не нижче від державних норм і гарантій в оплаті праці, можуть застосовуватися лише тимчасово на період подолання фінансових труднощів підприємства терміном не більше як 6 місяців.

У механізмі регулювання заробітної плати вихідною базою є встановлення її мінімального розміру. Рекомендація Міжнародної організації праці проголошує, що основною метою встановлення мінімальної заробітної плати повинно бути надання особам, які працюють за наймом, необхідного соціального захисту щодо мінімально допустимих рівнів заробітної плати. Згідно із Законом України "Про оплату праці" *мінімальна заробітна плата* — це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності та господарювання, що встановлюється на кожен рік Законом України «Про Державний бюджет».

Розмір мінімальної заробітної плати визначається з урахуванням:

- вартісної величини мінімального споживчого бюджету з поступовим зближенням рівнів цих показників у міру стабілізації та розвитку економіки країни;
- загального рівня середньої заробітної плати;
- продуктивності праці, рівня зайнятості та інших економічних умов.

Мінімальна заробітна плата повинна встановлюватися у розмірі не нижчому за вартісну величину межі малозабезпеченості в розрахунку на працездатну особу.

Розмір мінімальної заробітної плати встановлюється Верховною Радою України за поданням Кабінету Міністрів України, як правило, один раз на рік при затвердженні Державного бюджету України з урахуванням пропозицій, вироблених шляхом переговорів, представників професійних спілок, власників або уповноважених ними органів, які об'єдналися для ведення колективних переговорів і укладення генеральної угоди.

Розмір мінімальної заробітної плати переглядається залежно від зростання індексу цін на споживчі товари і тарифів на послуги за угодою сторін колективних переговорів.

Наведені положення проголошені в Законі України "Про оплату праці". Дуже важлива соціальна проблема перехідного періоду полягає в тому, що рівень продуктивності праці (передусім внаслідок її недосконалої організації в широкому розумінні) в економіці України не дає змоги гарантувати всім працюючим заробітну плату, не нижчу вартісної величини мінімального споживчого бюджету. Крім того, навіть середня заробітна плата в Україні далеко відстає від цієї величини.

До державних норм і гарантій у сфері оплати праці належать також норми оплати праці за понаднормову роботу; у святкові, неробочі й вихідні дні; у нічний час; за час простою, який мав місце не з вини працівника; при виготовленні продукції, що виявилася браком не з вини працівника; працівників, молодших 18 років, при скороченій тривалості їхньої щоденної роботи тощо і гарантії для працівників (оплата щорічних відпусток; за час виконання державних обов'язків; для тих, які направляються для підвищення кваліфікації та на обстеження в медичний заклад; для переведених за станом здоров'я на легшу нижчеоплачувану роботу; переведених тимчасово на іншу роботу у зв'язку з виробничою необхідністю; для вагітних жінок і жінок, які мають дітей віком до трьох років, переведених на легшу роботу; при різних формах виробничого навчання, перекваліфікації або навчання інших спеціальностей; для донорів тощо), а також гарантії та компенсації працівникам в разі переїзду на роботу до іншої місцевості, службових відряджень, роботи у польових умовах тощо. Норми і гарантії у сфері оплати праці встановлюються Кодексом законів про працю, Законом України "Про оплату праці" та іншими актами законодавства України.

Заробітна плата повинна виплачуватися працівникам регулярно в робочі дні в строки, встановлені в колективному договорі, але не рідше двох разів на місяць через проміжок часу, що не перевищує 16 календарних днів.

Норми і гарантії в оплаті праці, передбачені Кодексом законів про працю, Законом України "Про оплату праці" та іншими актами законодавства України, є мінімальними державними гарантіями.

Реформування заробітної плати в Україні потребує комплексного підходу, спрямованого на забезпечення випереджаючого розвитку національного ринку, зростання доходів та платоспроможного попиту населення, впорядкування регулюючої функції мінімальної заробітної

плати, поступовий перехід до погодинної оплати праці, подальше послаблення податкового навантаження на фонд оплати праці, ліквідацію не виправдані міжгалузевої та міжрегіональної диференціації в оплаті праці, посилення стимулюючої функції заробітної плати тощо.

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про сутність і структуру заробітної плати.
2. Які основні функції заробітної плати?
3. Розкрийте необхідність державного регулювання заробітної плати.
4. Які Ви знаєте форми та системи заробітної плати?
5. В яких випадках доцільно застосовувати відрядну систему заробітної плати?
6. Які Ви знаєте надбавки і доплати до тарифних ставок?
7. Назвіть особливості безтарифної моделі оплати праці.
8. Від яких факторів залежить фактичний розмір заробітної плати кожного працівника при безтарифній моделі оплати праці?

ТЕМА 10. ПЛАНУВАННЯ ПРАЦІ

- 10.1 Планування зростання продуктивності праці.
- 10.2 Планування чисельності працівників.
- 10.3 Планування заробітної плати.
- 10.4 Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати.
- 10.5 Планування кар'єри.

10.1 Планування зростання продуктивності праці

Підвищення продуктивності праці є головним чинником приросту обсягу виробництва (надання послуг), а темпи цього підвищення визначають темпи розвитку усього виробництва і зростання його ефективності, тому планування продуктивності праці займає центральне місце у всій системі планування на підприємствах.

У планах зі зростання продуктивності праці розраховуються, як правило, два показники: середньорічний виробіток на одного середньооблікового працюючого (промислово-виробничий персонал) і трудомісткість продукції (надання послуг). При цьому визначається не тільки їхній абсолютний рівень, але і ступінь зміни в порівнянні зі звітним (базовим) періодом.

Сутність розрахунку зростання продуктивності праці полягає у визначенні можливого зменшення чисельності працюючих на основі проведення заходів зі зниження трудомісткості продукції (послуг) і раціонального використання робочого часу, передбачених планом підвищення ефективності виробництва.

Для порівнянності впливу різних чинників на зростання продуктивності праці застосовується наступна типова класифікація чинників:

- підвищення технічного рівня виробництва;
- поліпшення організації виробництва (надання послуг);
- збільшення обсягу виробництва (надання послуг);
- структурні зміни у виробництві (надання послуг) та інші чинники.

Величина зростання продуктивності праці за цими чинниками розраховується в такому порядку:

а) визначається вихідна чисельність виробничого персоналу на плановий період за умови збереження продуктивності в базисному році;

б) на основі намічуваних заходів, спрямованих на підвищення продуктивності праці, за окремими чинниками визначається можливе зменшення чисельності працівників;

в) обчислюється розрахункова (планова) чисельність працюючих, що становить собою різницю між потребою у виробничому персоналі на плановий обсяг виробництва, виходячи з виробітку базисного періоду і загальної економії працюючих за рахунок усіх чинників;

г) розділивши отриману економію чисельності працюючих за всіма чинниками на розрахункову (планову) чисельність працюючих, одержують відсоток підвищення продуктивності праці в цілому по підприємству.

Планове зростання продуктивності праці по підприємству визначається за формулою:

$$\Delta ПП = \frac{ЕЧ \times 100}{ЧП - ЕЧ}, \quad (2.25)$$

де $\Delta ПП$ – зростання продуктивності праці, %;

$ЕЧ$ – економія чисельності працюючих, обчислена за усіма чинниками;

$ЧП$ – чисельність працюючих, розрахована на обсяг виробництва планованого періоду, виходячи з виробітку базисного періоду.

Економія чисельності працівників

Способи розрахунків можливого зменшення чисельності працюючих за окремими чинниками можуть бути різними, що відповідає різноманітності умов виробництва на підприємствах і специфічним особливостям впливу окремих чинників на економію праці. Однак при всій різноманітності методів розрахунку економії робочої сили за окремими чинниками необхідно дотримуватися і кількох загальних принципів.

Одним з таких принципів є те, що в необхідних випадках кожен окремий результат розрахунку за заходами збільшується на відповідну питому вагу робітників у загальній чисельності виробничого персоналу.

Тісний зв'язок і залежність між технікою і технологією, організацією виробництва і праці обумовлює їхній взаємний вплив і не завжди дає можливість провести диференційований розрахунок економічної

ефективності кожного заходу. У таких випадках економія від проведення всього комплексу заходів, щоб уникнути повторного рахунку, стосується одного чинника, вплив якого переважає.

У тих випадках, коли неможливо визначити прямим розрахунком економію робочої сили в результаті впровадження заходів, спочатку обчислюється економія робочого часу в годинах, а потім кількість працівників, що може бути вивільнена за рахунок зниження трудомісткості. Величина зниження трудомісткості виробів (видів робіт) визначається шляхом зіставлення витрат праці в годинах до проведення заходів і після цього. Для визначення можливого зменшення чисельності робітників на основі зниження трудомісткості використовується наступна формула:

$$EЧ = \frac{T_n}{\Phi \times K_n}, \quad (2.26)$$

де $EЧ$ – число основних робітників, які вивільняються за рахунок зниження трудомісткості порівняної продукції;

T_n – зниження трудомісткості, нормо-год;

Φ – річний фонд робочого часу одного робітника;

K_n – коефіцієнт виконання норм.

Чинники економії чисельності працівників на підприємстві подані на рис. 2.13.

10.2 Планування чисельності працівників

Найважливішим завданням планування чисельності працівників є визначення мінімальної чисельності робітників та інших категорій працівників, необхідних для забезпечення безперебійного виробничого процесу і виконання запланованих підприємством основних економічних показників.

Важливою основою для кадрового планування є дані про наявні робочі місця, а також заплановані на майбутнє, штатний розпис і план заміщення вакантних посад. За допомогою поняття “посада” окреслюється коло завдань, які входять до компетенції конкретної особи. Сукупність усіх посад на підприємстві, що увійшли в штатний розпис, показує, скільки робітників різної кваліфікації необхідно для виконання виробничих завдань. Таким чином показується загальна потреба підприємства в робочій силі. Фактично потреба в робочій силі висвітлює, скільки працівників і якої кваліфікації треба залучити з внутрішнього або зовнішнього ринку праці.

При складанні штатного розпису виходять з посад, які є на підприємстві. Згодом штатний розпис може наблизитися до “посадового”, тому що при будь-якому розширенні або зміні він буде розглянутий з позицій:

– чи необхідна ще певна посада;

- чи відповідає її організаційне включення, насамперед, процесу праці, принципам доцільності й раціональності;
- чи відповідає співвідношення “обсяг роботи персоналу” емпіричним даним;
- чи оптимально організована робота.

При плануванні й обліку чисельності робітників визначають обліковий і явочний їхній склад. Чисельність всіх інших категорій працюючих планується тільки за обліковим складом.

У результаті прийому і звільнення працюючих обліковий склад безупинно змінюється, тому для характеристики наявних трудових ресурсів, поряд з розрахунком кількості працівників на одну дату, обчислюють також середньооблікову чисельність працюючих за певний період.



Рис. 2.13 – Чинники економії чисельності працівників на підприємстві

Планування чисельності працівників підприємства пов'язане з показником використання робочого часу протягом року, вимірюваним у людино-годинах і людино-днях. Середнє число годин і днів роботи одного робітника за рік визначається на основі балансу робочого часу.

Баланс робочого часу складається по підприємству, цеху, дільниці, іноді навіть окремо для кожної групи робітників, що мають однаковий графік роботи і тривалість чергової відпустки. Це обумовлено тим, що середня тривалість чергової відпустки в різних підрозділах підприємства може бути різною.

У плані з праці плановий баланс робочого часу розраховується за окремими елементами. Приклад форми балансу робочого часу наведений в табл. 2.4.

Складання планового балансу робочого часу включає:

- 1) розрахунок корисного фонду часу в днях (явочного часу);
- 2) установлення середньої тривалості робочого дня;
- 3) визначення ефективного корисного фонду часу в годинах.

Таблиця 2.4 – Баланс робочого часу одного робітника
(при п'ятиденному робочому тижні)

№ рядка	Показники	Од. вимір.	Звіт	План
01	<i>1. Календарний фонд</i>	<i>Дні</i>	365	366
02	Святкові дні	те саме	7	8
03	Вихідні дні	те саме	99	98
04	<i>2. Номінальний фонд р.01-[р.02+р.03]</i>	те саме	259	260
05	Невиходи на роботу:			
06	- чергові і додаткові відпустки	те саме	27,4	27,6
07	- навчальні відпустки	те саме	0,9	0,9
08	- відпустки у зв'язку з вагітністю та пологами	те саме	3,2	3,5
09	- відпустки через хворобу	те саме	2,9	2,1
10	- відпустки для виконання державних обов'язків	те саме	0,5	0,4
11	- невиходи з дозволу адміністрації	те саме	3,8	-
12	- прогули	те саме	0,4	-
13	- цілоденні простої	те саме	0,3	-
14	Разом невиходів [сума р.06...13]	те саме	39,4	34,5
15	<i>3. Ефективний фонд робочого часу в днях [р.04 – р.14]</i>	те саме	219,6	225,5
16	<i>4. Середня тривалість робочого дня (номінальна)</i>	години	8,0	8,0
17	Перерви в роботі, надані жінкам-матерям на годівлю дітей	те саме	0,05	0,05
18	Внутрішньозмінні простої	те саме	0,15	-
19	<i>5. Фактичне число робочих годин на день [р.16 – (р.17+р.18)]</i>	те саме	7,8	7,95
20	<i>6. Ефективний фонд робочого часу в годинах [р.15×р.19]</i>	те саме	1713	1793

Розрахунок корисного фонду часу в днях у плановому періоді починається з визначення календарного і номінального фондів робочого часу. Календарний фонд робочого часу – це число календарних днів планового періоду (у році 365 чи 366 днів, у кварталі – 90, 91 і 92 дня і т. д.). Номінальний фонд робочого часу – це кількість днів у плановому періоді, крім вихідних і святкових. У перервних (періодичних) виробництвах номінальний фонд робочого часу визначається шляхом вирахування кількості вихідних і святкових днів з календарного фонду часу. На безупинних виробництвах при розрахунку номінального фонду робочого часу з календарного фонду часу виключаються невиходи за графіком змінності.

Корисний фонд часу в днях становить собою різницю між номінальним фондом і кількістю планованих невиходів (у днях). До планових невиходів належать невиходи на роботу в зв'язку з черговими і додатковими відпустками, додатковими відпустками для учнів, відпустками в зв'язку з вагітністю та пологами, у зв'язку з хворобою, а також у зв'язку з виконанням державних обов'язків.

Тривалість чергової і додаткової відпусток планується відповідно до чинного законодавства залежно від того, на скільки днів відпустки має право та чи інша категорія працівників і яка її чисельність (або яка її питома вага в загальній чисельності).

У зв'язку з наявністю в кадровому складі людей, які навчаються в середніх і вищих навчальних закладах, при розрахунку балансу робочого часу необхідно обов'язково враховувати додаткові відпустки, надані учням без відриву від виробництва. Середня тривалість відпустки, наданої учням, визначається так само, як середньозважена величина.

На зменшення середньої тривалості робочого дня впливають перерви, установлені для матерів, які годують дітей. Тривалість цих перерв визначається на основі звітних даних з урахуванням зміни народжуваності.

У розглянутому прикладі за звітний рік перерви для матерів, які годують дітей, складають 0,05 години.

Фактичне число робочих годин на день з урахуванням перерв у роботі матерів, які годують (внутрішньозмінні простої у плановому балансі робочого часу не враховуються) — 7,95 години (8,0—0,05).

Ефективний фонд робочого часу середньооблікового робітника в годинах визначається як добуток корисного фонду часу в днях на фактичну середню тривалість робочого дня. У нашому прикладі він складає 1793 годин ($225,5 \times 7,95$).

Планування чисельності та складу основних робітників

Методи визначення чисельності працівників підприємств, необхідної для виконання виробничої програми, відрізняються деякими особливостями, що залежать від специфіки праці та виробництва в кожній галузі. Розрізняють наступні методи визначення необхідної кількості робітників:

- а) за трудомісткістю робіт;
- б) за нормами виробітку;
- в) за робочими місцями на підставі норм обслуговування на агрегатних роботах.

Розрахунок за трудомісткістю робіт

Вихідними даними для визначення чисельності основних робітників за трудомісткістю робіт є виробнича програма планового періоду, норми часу, річний фонд робочого часу одного робітника, план підвищення ефективності виробництва, що є основою плану підвищення продуктивності праці, і плановий коефіцієнт виконання норм.

Розрахунок чисельності основних робітників-відрядників починають з визначення нормативної трудомісткості виробничої програми. Планування трудомісткості виробничої програми на підприємстві можна здійснити двома способами.

При *першому способі* трудомісткість виробничої програми обчислюється прямим рахунком: кількість продукції за кожною номенклатурою збільшується на витрати часу, необхідні в плановому періоді на виготовлення одиниці продукції. Трудомісткість виготовлення одиниці продукції визначається шляхом підсумовування норм часу по всіх операціях. Спочатку розраховується трудомісткість порівнянної продукції, потім витрати часу на нові вироби, на приріст незавершеного виробництва, спецінструменту і пристосувань і в підсумку визначається трудомісткість усієї програми (робіт і послуг). При цьому нормативна трудомісткість порівнюваної продукції визначається з урахуванням майбутнього її зниження в результаті перегляду норм часу на основі виконання плану підвищення ефективності виробництва.

Для визначення трудомісткості тієї частини виробничої програми, за якою не уточнена номенклатура, можна виходити з питомих витрат часу (трудомісткості), що припадають на 1000 грн такої ж або подібної продукції з урахуванням зниження витрат часу в зв'язку з виконанням заходів, передбачених планом підвищення ефективності виробництва.

Трудомісткість зміни залишків незавершеного виробництва визначають шляхом множення величини цієї зміни на питому трудомісткість 1000 грн товарної продукції з коригуванням на коефіцієнт, що характеризує ступінь готовності незавершеного виробництва.

Розрахунок нормативної трудомісткості виробничої програми наводиться в табл. 2.5.

У деяких випадках на підприємствах трудомісткість виробничої програми визначають *іншим способом*: звітну трудомісткість коригують за допомогою коефіцієнтів, у яких враховані заходи плану підвищення ефективності виробництва, що знижують трудові витрати на виготовлення виробів. Коефіцієнти можуть бути розраховані на кожному підприємстві.

Загальна чисельність основних робітників-відрядників розраховується шляхом розподілу трудомісткості виробничої програми на корисний (ефективний) фонд робочого часу одного робітника за рік. При цьому враховується плановий розмір зниження нормативної

трудомісткості в результаті здійснення заходів плану підвищення ефективності виробництва і перевиконання норм часу. Розраховують за формулою:

$$ЧР = \frac{T_{пл}}{\Phi \cdot K}, \quad (2.27)$$

де $ЧР$ – необхідна кількість основних робітників-відрядників;

$T_{пл}$ – планова трудомісткість виробничої програми (за витратами праці основних робітників);

Φ – плановий ефективний фонд часу одного робітника, годин;

K – планований коефіцієнт виконання норм.

Таблиця 2.5 – Розрахунок трудомісткості виробничої програми підприємства (цифри умовні)

Продукція	Од. виміру	Кількість за планом	Трудомісткість одного виробу, нормо-годин		Трудомісткість всієї програми за планом за рік, тис. нормо-год
			звіт	план	
1	2	3	4	5	6
<i>Порівнювана продукція</i>					
Верстат А.....	од.	1000	321	275	275
Верстат Б.....	од.	330	540	500	165
І т.д.					
Разом порівнюваної продукції.....	од.	3 100	—	—	1227
<i>Непорівнювана продукція</i>					
Агрегат А.....	од.	130	—	400	52
І т.д.					
Разом верстатів і агрегатів.....	од.	3 531	—	—	1850
Запасні частини до верстатів і агрегатів.....	тис. грн	100		300	30
Інша продукція.....	тис. грн	200	—	200	40
Капітальний ремонт і послуги з капітального будівництва.....	тис. грн	80	—	650	52
Разом товарної продукції	тис. грн	11 600		—	1972
Зміна залишків незавершеного виробництва на початок і кінець року	тис. грн	+ 200		167	33,4

1	2	3	4	5	6
Зміна залишків спецінструменту і пристосувань власного виробництва на початок і кінець року	тис. грн	+ 60	—	400	24
Разом.....	тис. грн	11860	—	—	2039,4
Міжцехові послуги, 2 %	тис. грн	—	—	—	40,8
Усього по заводу.....	-	—	—	—	2080,2

Розрахунок за нормами виробітку

Цим методом визначають середньооблікову кількість робітників, виходячи з виробничого завдання і норм виробітку. У тих випадках, коли відома норма виробітку й обсяг робіт, що підлягає виконанню, робочий час для виконання всього обсягу робіт визначається за формулою:

$$T_n = \frac{\Pi}{H_v}, \quad (2.28)$$

де T_n – робочий час, необхідний для виконання обсягу робіт за нормами;

Π – обсяг робіт у прийнятих одиницях виміру;

H_v – планова норма виробітку за одиницю робочого часу.

Знаючи кількість нормованого часу, який необхідний для виконання визначеного обсягу робіт, можна встановити необхідне число основних робітників. Загальний вигляд формули для розрахунку наступний:

$$\text{ЧР} = \frac{\Pi}{H_v \cdot K \cdot \Phi} \cdot 100, \quad (2.29)$$

де ЧР – середньооблікова кількість робітників;

Π – обсяг робіт у прийнятих одиницях виміру;

H_v – планова норма виробітку за одиницю робочого часу;

K – планований відсоток виконання норм виробітку;

Φ – реальний фонд робочого часу одного робітника, годин.

Розрахунок за робочими місцями на підставі норм обслуговування на агрегатних роботах

Цим методом визначається чисельність основних робітників на робочих місцях агрегатного обслуговування, на яких виконуються роботи з керування дією агрегатів, апаратів, машин та іншого устаткування і контроль за технологічним процесом.

Середньооблікова кількість робітників може бути розрахована за формулою:

$$\text{ЧР} = \frac{A \times p \times C \times T_{\text{з}}}{T_{\text{ф}}}, \quad (2.30)$$

де ЧР – середньооблікова кількість робітників;

A – число робочих агрегатів;

p – число робітників, необхідне для обслуговування одного агрегату протягом зміни (норма обслуговування);

C – число змін на добу;

$T_{\text{з}}$ – число діб роботи агрегату в плановому періоді;

$T_{\text{ф}}$ – фактичне число днів роботи.

Визначення облікової кількості основних робітників за даними явочного складу і реального фонду робочого часу

Для цього треба розрахувати кількість робітників на зміну, на добу, на підміну вихідних робітників, штатну кількість робітників, кількість робітників для підміни відсутніх з поважних причин.

Явочна кількість робітників на зміну – це мінімальна чисельність робітників для виконання виробничого змінного завдання з випуску продукції. Розраховується вона за нормами часу, нормами виробітку і плановими нормами обслуговування. Явочна кількість робітників зміни визначається за нормою часу за формулою:

$$\text{ЧР} = \frac{П \times H_{\text{вр}}}{T_{\text{см}} \times K} \times 100, \quad (2.31)$$

де ЧР – необхідна кількість робітників за зміну;

$П$ – виробниче завдання (обсяг робіт) за зміну в прийнятих одиницях виміру;

$H_{\text{вр}}$ – норма часу на одиницю виробу, операцію чи одиницю роботи;

$T_{\text{см}}$ – фонд робочого часу одного робітника (тривалість робочої зміни);

K – плановий відсоток виконання норм.

В умовах дрібносерійного та індивідуального виробництва, коли протягом виробничого періоду (місяця, кварталу, року) відбуваються зміни в номенклатурі та календарному розподілі випуску окремих видів виробів, визначити змінну явочну кількість робітників важко. У таких випадках явочна кількість робітників зміни розраховується за плановим обсягом робіт і фондом часу в плановому періоді за формулою:

$$\text{ЧР} = \frac{\sum П \times H_{\text{вр}}}{Д \times С \times T_{\text{см}} \times K} \times 100, \quad (2.32)$$

де ЧР – змінна явочна чисельність робітників;

$\sum П \times H_{\text{вр}}$ – витрати робочого часу на плановий обсяг робіт за виробничий період, нормо-годин;

$Д$ – кількість діб роботи виробництва за виробничий період;

C – кількість змін на добу;

$T_{см}$ – тривалість робочої зміни, годин;

K – плановий відсоток виконання норм.

Явочну чисельність робітників розраховують також за нормами виробітку. На деяких підприємствах явочна кількість робітників-відрядників визначається за професіями і місцями роботи виходячи з добового обсягу робіт для певної професії робітників-відрядників і планової продуктивності їхньої праці. При цьому використовується наступна формула:

$$ЧР = \frac{\Pi}{B}, \quad (2.33)$$

де $ЧР$ – явочна чисельність робітників на добу;

Π – плановий добовий обсяг роботи;

B – планова продуктивність праці робітників певної професії.

Планова продуктивність праці виражається формулою:

$$Y = H_b \times K, \quad (2.34)$$

де H_b – змінна норма виробітку у відповідних одиницях виміру;

K – коефіцієнт виконання норм виробітку.

На роботах, виконуваних окремими робітниками за допомогою індивідуальних знарядь праці, явочна кількість робітників у зміну визначається за формулою:

$$ЧР = \frac{\Pi}{\Phi_n \times C} : (H_e \times K), \quad (2.35)$$

де $ЧР$ – явочна кількість робітників зміни;

Π – обсяг робіт в плановому періоді, т, шт.;

Φ_n – кількість номінальних діб роботи ділянки в плановому періоді;

C – кількість змін на добу;

H_e – норма виробітку одного робітника за зміну, т, шт.;

K – плановий коефіцієнт виконання норм виробітку.

На підприємствах з виробничим процесом, чітко розподіленим за операціями, явочну чисельність робітників-відрядників обчислюють за кожною операцією виробничого процесу розподілом виробничого завдання за операцією на плановий виробіток:

$$ЧР_я = \frac{\Pi_3}{B_3}, \quad (2.36)$$

де $ЧР_я$ – явочна чисельність робітників на операціях за одну зміну;

Π_3 – змінне завдання (при різноманітному асортименті виражається в умовних одиницях);

B_3 – плановий виробіток за зміну.

Явочний штат робітників за робочими місцями і професіями в апаратурних (машинних) виробництвах визначається на основі штатного

нормативу обслуговування агрегатів (норм обслуговування). Для безупинно діючих виробництв, крім явочного штату, обчислюють чисельність робітників для підміни вихідних.

Загальна чисельність робітників, необхідних при певному обсягу виробництва і графіку роботи, складає встановлений штат робітників.

Застосовують два основних методи розрахунку необхідної облікової чисельності робітників: за коефіцієнтом облікового складу і за загальним відсотком невиходів.

Методом розрахунку за коефіцієнтом облікового складу необхідна чисельність робітників може бути визначена за формулою:

$$\text{ЧР}_{\text{об}} = \text{ЧР}_{\text{яв}} \times K_{\text{уп}}, \quad (2.37)$$

де $\text{ЧР}_{\text{об}}$ – облікова чисельність робітників;

$\text{ЧР}_{\text{яв}}$ – явочна чисельність робітників на добу;

$K_{\text{уп}}$ – коефіцієнт облікового складу.

Коефіцієнт облікового складу є часткою від ділення номінального фонду робочого часу на фактичне число робочих днів за плановим балансом робочого часу. Він визначається за формулою:

$$K_{\text{уч}} = \frac{\Phi_{\text{н}}}{\Phi_{\text{д}}}, \quad (2.38)$$

де $\Phi_{\text{н}}$ – номінальний фонд робочого часу;

$\Phi_{\text{д}}$ – фактична кількість робочих днів.

Облікова чисельність робітників відповідно до загального відсотка невиходів (суми відсотків невиходів з поважних причин) визначається за наступною формулою:

$$\text{ЧР}_{\text{уч}} = \frac{100 \times \text{ЧР}_{\text{яв}}}{100 - Z}, \quad (2.39)$$

де $\text{ЧР}_{\text{яв}}$ – явочна чисельність робітників на добу;

Z – загальний відсоток планованих невиходів на роботу.

Планування чисельності допоміжних робітників

Чисельність допоміжних робітників може бути визначена наступними методами: за трудомісткістю робіт, за нормами обслуговування і за робочими місцями. Можливі ще інші варіанти розрахунку: за нормами виробітку – цей метод подібний до способу розрахунку чисельності основних робітників за нормами виробітку за формулою (10.3), в яку підставляються дані відповідних допоміжних робіт; за нормативами чисельності – при цьому методі розрахунку користуються спеціально розробленими нормативами чисельності за окремими категоріями допоміжних робітників.

Нижче розглянуті три перших методи.

Розрахунок за трудомісткістю робіт

Планування необхідної кількості допоміжних робітників, зайнятих на відрядних роботах, обсяг яких можна визначити в нормованому часі, здійснюється за трудомісткістю робіт.

Чисельність допоміжних робітників-відрядників розраховується так само, як і основних робітників-відрядників. Розходження полягає тільки в тому, що при розрахунку чисельності основних робітників виходять із трудомісткості продукції, яка випускається, а при визначенні чисельності допоміжних робітників – із трудомісткості допоміжних робіт (інструментальних, ремонтних і т. д.):

$$ЧР = \frac{T_{нл}}{\Phi \times K}, \quad (2.40)$$

де $ЧР$ середньооблікова чисельність допоміжних робітників;

$T_{нл}$ – нормативна трудомісткість допоміжної роботи, нормо-годин;

Φ – реальний фонд часу одного робітника у плановому періоді, годин;

K – планове виконання норм, %.

Розрахунок за нормами обслуговування

Планування чисельності допоміжних робітників, які виконують роботи, за якими закріплені норми обслуговування, зводиться до визначення загальної кількості об'єктів обслуговування з урахуванням змінності робіт. Частка від розподілу цієї кількості на норму обслуговування складає явочну чисельність робітників. Щоб від явочної чисельності перейти до облікового складу, потрібне виправлення на коефіцієнт використання робочого часу. При цьому головним є правильне встановлення норм обслуговування. Чисельність допоміжних робітників розраховують за формулою:

$$ЧР = \frac{M \times C}{H_o} \times K_{об}, \quad (2.41)$$

де $ЧР$ – облікова чисельність допоміжних робітників;

M – число одиниць обслуговування;

C – кількість змін;

H_o – норма обслуговування, тобто кількість одиниць устаткування, виробничих площ і т.п., встановлена для обслуговування одним чи групою допоміжних робітників;

$K_{об}$ – коефіцієнт облікового складу.

Розрахунок за робочими місцями

Цей метод розрахунку застосовують при плануванні чисельності тих допоміжних робітників, для яких не можуть бути встановлені ні обсяг робіт, ні норми обслуговування. Робота виконується на певних робочих місцях (незалежно від обсягу робіт) і пов'язана з конкретним об'єктом

обслуговування (крановики, стропальники, комірники, комплектувальники і т. п.).

Розрахунок чисельності допоміжних робітників за робочими місцями полягає в складанні переліку робочих місць і визначенні потреби в робітниках для кожного з них. У цьому розрахунку можна застосовувати формулу:

$$ЧР = M \times C \times K_{об}, \quad (2.42)$$

де $ЧР$ – облікова чисельність допоміжних робітників;

M – число робочих місць;

C – кількість змін;

$K_{об}$ – коефіцієнт облікового складу.

Планування чисельності інших категорій промислово-виробничого персоналу

Важливим завданням планування управлінського й обслуговуючого персоналу є удосконалювання і здешевлення управлінського апарату. Ці заходи повинні знайти відображення у відносному скороченні чисельності адміністративно-управлінського апарату в результаті механізації та автоматизації управлінської праці, впровадження наукових основ управління.

Для визначення ***чисельності інженерно-технічних працівників*** і службовців застосовують галузеві нормативи чисельності, науково обґрунтовані структури апарату управління згідно з нормами керованості на кожному конкретному підприємстві.

При розробці нормативів чисельності інженерно-технічних працівників і службовців спочатку визначають функції, необхідні для управління підприємствами, і чинники, що впливають на чисельність інженерно-технічних працівників і службовців. При цьому виходять з того, що управління підприємством складається з типу управління підприємством, його основними підрозділами, виробничими ділянками і функціональним керівництвом. Число істотних чинників зводиться до одного-трьох.

Загальна потреба у фахівцях і службовцях визначається залежно від трудомісткості закріплених функцій, норм керованості, ступеня механізації управління і з урахуванням типових штатних розкладів. Загальну потребу у фахівцях представимо виразом:

$$C = Ч_c + Д, \quad (2.43)$$

де $Ч_c$ – чисельність фахівців, які працюють на підприємстві на початок планованого періоду;

$Д$ – додаткова потреба у фахівцях.

Розрахунок додаткової потреби у фахівцях включає три основних елементи:

- науково обґрунтоване визначення приросту посад, що заміщуються фахівцями, у зв'язку з розширенням виробництва або збільшенням обсягу робіт;
- часткову заміну практиків, що займають посади фахівців з вищою освітою, а також середньою спеціальною;
- відшкодування природного вибуття працівників, які займають посади фахівців і керівників.

Якщо фактична чисельність інженерно-технічних працівників і службовців в окремих структурних підрозділах нижче передбаченої в нормативах і при цьому забезпечується виконання покладених на цих працівників обов'язків з дотриманням правил техніки безпеки і технічної експлуатації, то їхня чисельність устанавлюється на рівні фактичної.

Чисельність молодшого обслуговуючого персоналу визначають за збільшеними нормами обслуговування (прибиральники — за кількістю квадратних метрів площі приміщень; гардеробники — за кількістю людей, що обслуговуються гардеробом; опалювачі — за кількістю печей і т. д.) і за кількістю точок обслуговування (вахтери, кур'єри і т. д.).

Чисельність **озбройновахтерської охорони** встановлюють згідно з числом посад на об'єктах охорони й залежно від режиму охорони.

Розрахунок додаткової потреби в робочих кадрах

Визначення додаткової потреби в кадрах необхідно для планування комплектування, а також підготовки і підвищення кваліфікації робочих кадрів на виробництві.

Додаткова потреба в кадрах складається з потреби приросту чисельності робітників у зв'язку зі збільшенням обсягу виробництва і потреби заміни вибулих (заміни тих, хто пішов з виробництва через хворобу, на пенсію, на навчання, вибулих у разі смерті і т. д.).

Додаткова потреба підприємства в робітниках для приросту чисельності визначається ланцюговим методом, а для покриття вибулих — на основі звітних даних про вибуття робітників з поважних причин.

Додаткова потреба (D_n) на приріст посад становить собою різницю між загальною потребою у фахівцях планованого і базового періодів і визначається за формулою:

$$D_n = C_{nl} - C_{\phi}, \quad (2.44)$$

де C_{nl} — загальна потреба у фахівцях у планованому періоді;

C_{ϕ} — загальна потреба у фахівцях у базовому періоді.

Додаткова потреба на часткову заміну практиків визначається з урахуванням можливостей їхнього навчання в навчальних закладах без відриву від виробництва, а **додаткова потреба на відшкодування природного вибуття (D_{ϕ})** фахівців і практиків — на основі аналізу

закономірностей їхнього вибуття. Розрахунок здійснюється за наступною формулою:

$$D_B = C_{пл} \times K_B, \quad (2.45)$$

де K_B – середньорічний коефіцієнт вибуття фахівців і практиків.

В останні роки в навчальній літературі з управління персоналом при визначенні чисельності адміністративно-управлінського персоналу часто рекомендується застосовувати *формулу Розенкранца*. Її сутність полягає в тому, що при визначенні чисельності необхідно мати дані про робочий час фахівців, трудомісткість одиниці роботи, коефіцієнти розподілу часу і т. п. Формула Розенкранца слугує для перевірки відповідності фактичної чисельності необхідній, яка задається завантаженням певного підрозділу або підприємства в цілому:

$$\text{Ч} = \frac{\sum_{i=1}^n m_i \times t_i}{T} \times K_{\text{НРВ}} + \frac{t_p}{T} \times \frac{K_{\text{НРВ}}}{K_{\text{ФРВ}}}, \quad (2.46)$$

де Ч – чисельність адміністративно-управлінського персоналу, певної професії, спеціальності, підрозділу і т. п.

n – кількість видів організаційно-управлінських робіт, які визначають завантаження певної категорії фахівців;

m_i – середня кількість дій у рамках організаційно-управлінського виду робіт за встановлений проміжок часу (наприклад, за рік);

t_i – час, необхідний для виконання одиниці в рамках організаційно-управлінського виду робіт;

T – робочий час фахівця відповідно до трудового договору (контракту) за відповідний проміжок календарного часу, прийнятий у розрахунках.

10.3 Планування заробітної плати

Планування заробітної плати містить у собі обчислення фондів і середньої заробітної плати за категоріями працівників. Окремо розраховують фонди заробітної плати промислово-виробничої і непромислової груп працюючих на підприємстві. Рівень заробітної плати і фонд заробітної плати планують в абсолютних одиницях й у відсотках відносно базисного року.

До фонду заробітної плати підприємства включають суми заробітної плати облікового і необлікового складу працівників. До складу фонду заробітної плати входить основна і додаткова заробітна плата. У фонд заробітної плати не включаються суми премій інженерно-технічних працівників і службовців, а також суми, які передбачаються для заохочення всіх працівників підприємства за підсумками роботи за рік, оскільки вони входять у фонд матеріального заохочення, утворений із прибутку.

При визначенні середньої заробітної плати необхідно забезпечувати випереджальні темпи зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати. Важливо відзначити, що при зіставленнях зростання продуктивності праці зі зростанням середньої заробітної плати в розрахунок останньої включаються всі вказані види премій, крім премій, виплачуваних за економію упредметненої праці (матеріалів, палива, електроенергії і т. д.).

Нормативний метод планування заробітної плати передбачає встановлення базового фонду заробітної плати (на початок планового періоду) і прирісних нормативів на планований період, на підставі яких збільшується (зменшується) відповідний фонд заробітної плати. Базовий фонд заробітної плати розраховується за нормативом заробітної плати на одиницю продукції (послуг), що може бути визначений за формулою:

$$H_3 = Z_n + Z_n \times K_3, \quad (2.47)$$

де H_3 – норматив заробітної плати на одиницю продукції (послуг);

Z_n – витрати заробітної плати, які можна безпосередньо віднести на виробництво одиниці продукції;

K_3 – коефіцієнт витрат заробітної плати, які можна лише опосередковано віднести на одиницю продукції.

При цьому K_3 визначається так:

$$K_3 = \frac{Z_{\text{заг}} - Z_n}{Z_n}, \quad (2.48)$$

де $Z_{\text{заг}}$ – усі витрати на заробітну плату при виробництві певного виду продукції за обсягом, прийнятим при розробці нормативу;

Z_n – прямі витрати заробітної плати на виробництво певного виду продукції.

Звідси

$$H_{30} = \frac{\sum H_3 \times q}{\sum Q} \times 100, \quad (2.49)$$

де H_{30} – загальний норматив заробітної плати на гривню продукції, у %;

q – обсяг певного виду продукції, од.;

Q – товарна продукція, грн.

Визначений за формулою (2.48) загальний норматив заробітної плати на гривню продукції називають рівневим нормативом. Він поряд із прирісним нормативом рекомендується до використання при плануванні фонду заробітної плати.

Базовий фонд заробітної плати, хоча і складає основу планового фонду, варто розглядати як нормативну величину тому, що до нього додається або віднімається сума приросту (зниження) заробітної плати за нормативами за кожен відсоток приросту (зниження) обсягу виробництва.

Плановий фонд заробітної плати, як для всього підприємства, так і для будь-якого його структурного підрозділу (цеху, ділянки, бригади), можна розрахувати за формулою:

$$\Phi\text{з}_{\text{пл}} = \Phi\text{з}_{\text{баз}} \pm \Phi\text{з}_{\text{баз}} \times K \times H, \quad (2.50)$$

де $\Phi\text{з}_{\text{пл}}$ – плановий фонд заробітної плати;

$\Phi\text{з}_{\text{баз}}$ – базовий фонд заробітної плати;

K – коефіцієнт приросту обсягу виробництва;

H – норматив приросту заробітної плати за один відсоток приросту обсягу виробництва.

При утворенні базового фонду заробітної плати враховується відносна економія або відносна перевитрата заробітної плати в попередньому році.

Планування фонду заробітної плати робітників

З метою планування фонд заробітної плати робітників поділяється на годинний, денний і місячний (квартальний, річний).

Фонд годинної заробітної плати становить собою оплату за фактично відпрацьований час у людино-годинах, а також за виконання спеціальних функцій у робочий час. Він складається з оплати за відпрацьований час по основних тарифних ставках і відрядних розцінках, доплат за відрядно-прогресивною і відрядно-преміальною системами, премій погодинникам, доплат за роботу в нічний час, незвільненим бригадирам за керівництво бригадою, доплат за навчання учнів. У звітних даних у годинний фонд заробітної плати можуть входити доплати за відхилення від установлених технологією умов роботи, що в плані не передбачаються.

Фонд денної заробітної плати становить собою оплату за фактично відпрацьовані людино-дні. У його склад, крім фонду годинної заробітної плати, входять: доплата підліткам за скорочений робочий день і оплата перерв у роботі матерям, що годують. У звітний фонд може входити оплата внутрішньозмінних простоїв і доплата за понаднормові роботи.

Фонд місячної (річної) заробітної плати □ це весь фонд заробітної плати, що нараховується робітникам підприємства. Він складається з фонду денної заробітної плати, оплати відпусток і часу, витраченого на виконання державних і громадянських обов'язків, виплати вихідної допомоги, заробітної плати працівників, відряджених на навчання, а також винагород за вислугу років. У звітних даних у місячний фонд заробітної плати входить оплата цілоденних простоїв.

У плані з праці підприємства затверджується повний фонд заробітної плати на відповідний період: рік, квартал, місяць.

Фонд заробітної плати розраховують (за елементами) по підрозділах підприємства для робітників кожної професії і кваліфікації.

Розрахунок фонду годинної заробітної плати робітників

Вихідними даними для визначення фонду годинної заробітної плати робітників є: обсяг завдання по виробничій програмі; відрядні розцінки на одиницю обсягу роботи; планова чисельність робітників за професіями і кваліфікаціями; бюджет робочого часу, намічений до відпрацьовування в плановому періоді; діючі тарифні ставки оплати праці та місячні оклади; застосовувані системи оплати праці.

Заробітну плату основних **робітників-відрядників** визначають по кожній операції виробничого процесу множенням відрядної розцінки на завдання з випуску продукції (обсягу робіт) на цій операції за формулою:

$$З_c = P_{\text{ш}} \times \Pi, \quad (2.51)$$

де $З_c$ – заробітна плата основних робітників-відрядників за відрядними розцінками, грн;

$P_{\text{ш}}$ – відрядна розцінка на одиницю вимірника обсягу виробничої програми;

Π – обсяг виробничої програми (завдання з випуску продукції, обсяг робіт).

Для визначення всієї суми заробітної плати за відрядними розцінками основних робітників-відрядників підприємства (підрозділу) попередньо розраховують заробітну плату всіх категорій основних робітників, зайнятих на нормованих роботах, по кожному підрозділу (ділянці), після чого ці суми зводять (підсумовують) у єдиний план по підрозділу, підприємству.

Заробітна плата за відрядними розцінками основних робітників-відрядників підприємства (підрозділів) може бути визначена шляхом множення витрат по заробітній платі (суми відрядних розцінок по всіх операціях виробничого процесу) на одиницю продукції і на кількість продукції за планом. При цьому витрати по заробітній платі на одиницю продукції визначаються з урахуванням зниження відрядних розцінок, як і при розрахунку за формулою (2.50), у результаті перегляду норм у плановому періоді. При випуску різноманітного асортименту продукції загальна заробітна плата основних робітників-відрядників визначається підсумовуванням заробітної плати, обчисленої за окремими видами продукції. У загальному вигляді цей метод розрахунку можна виразити формулою:

$$З_c = P_1 \times \Pi_1 + P_2 \cdot \Pi_2 + \dots + P_n \times \Pi_n, \quad (2.52)$$

де $З_c$ – заробітна плата основних робітників-відрядників за відрядними розцінками на весь обсяг продукції, грн;

P_1, P_2, \dots, P_n – витрати по заробітній платі на одиницю окремих видів продукції, грн;

$\Pi_1, \Pi_2, \dots, \Pi_n$ – кількість кожного виду продукції (виробів).

Цей розрахунок заробітної плати основних робітників-відрядників виходить з обсягу товарної продукції і не враховує виробництво запасних частин, капітальний ремонт і послуги з капітального будівництва, приріст

незавершеного виробництва, інструменту, приладів і міжцехові послуги. Фонд заробітної плати на ці цілі (для випуску продукції, запланованої у гривнях, і приріст незавершеного виробництва) визначається на основі середніх витрат по заробітній платі на 1000 грн товарної продукції.

Розрахунок планового фонду заробітної плати в цьому випадку подібний до розрахунку трудомісткості виробничої програми.

Фонд заробітної плати всіх основних робітників, зайнятих на нормованих роботах, обчислюють як суму заробітної плати за професіями і розрядами.

На роботах, виконуваних бригадою з керуванням агрегатами, печами, апаратами і контролем за ходом технологічного процесу, заробітна плата за тарифом робітників кожної професії і кваліфікації розраховується за формулою:

$$З_{\text{т}} = T_{\text{ч}} \times T_{\text{см}} \times B \times \text{Ш}, \quad (2.53)$$

де $З_{\text{т}}$ – сума заробітної плати за тарифом, грн;

$T_{\text{ч}}$ – годинна тарифна ставка для оплати праці робітників певної професії і кваліфікації, грн;

$T_{\text{см}}$ – тривалість робочого дня за графіком, годин;

B – кількість виходів одного робітника в плановому періоді за графіком;

Ш – чисельність робітників за штатним розкладом.

При розрахунку фонду прямої заробітної плати **робітників-погодинників** виходять з їхньої чисельності, кількості годин (чи днів), що підлягають відпрацьовуванню робітниками-погодинниками різних професій у плановому періоді, їхніх розрядів і відповідних їм тарифних ставок.

Розрахунок проводять за формулою:

$$З_{\text{т}} = T \times \text{ЧР}_{\text{яв}} \times D_{\text{пл}}, \quad (2.54)$$

де $З_{\text{т}}$ – заробітна плата робітників-погодинників за тарифом;

T – годинна чи денна тарифна ставка погодинника певного розряду;

$\text{ЧР}_{\text{яв}}$ – явочна чисельність робітників-погодинників певної професії і розряду;

$D_{\text{пл}}$ – кількість людино-годин або людино-днів у плановому періоді.

Для робітників, праця яких оплачується погодинно на підставі відповідних місячних окладів, фонд заробітної плати за тарифом визначається множенням встановленого окладу на кількість місяців роботи в плановому періоді та на кількість робітників.

При плануванні фонду заробітної плати слід також враховувати існуючі **доплати і надбавки** до заробітної плати.

Розрахунок фонду місячної (річної) заробітної плати робітників

Щоб визначити фонд місячної (річної) заробітної плати, крім фонду денної заробітної плати, необхідно розрахувати доплати до місячного фонду. Підсумовуючи всі елементи, що складають місячний фонд

заробітної плати робітників, одержують його величину.

Суму оплати чергових і додаткових відпусток у плановому періоді обчислюють за середньою їхньою тривалістю, кількістю робочих днів одного робітника і фондом денної заробітної плати:

$$З_{\text{відп}} = \Phi З_{\text{д}} \times \frac{О}{Д_{\text{пл}}}, \quad (2.55)$$

де $З_{\text{відп}}$ – сума оплати відпусток;

$\Phi З_{\text{д}}$ – фонд денної заробітної плати;

$Д_{\text{пл}}$ – кількість робочих днів одного робітника в планованому періоді;

$О$ – середня тривалість відпустки.

На деяких великих підприємствах оплату відпусток по кожному виробничому підрозділу і кожній професії робітників розраховують виходячи із середньої тривалості відпустки і середнього заробітку робітників, що визначають діленням фонду основної заробітної плати робітників на кількість виходів робітників у планованому періоді.

Суму оплати відпусток знаходять за формулою:

$$З_{\text{відп}} = \frac{З_{\text{осн}}}{В} \times Ш \times О, \quad (2.56)$$

де $З_{\text{осн}}$ – річний фонд основної заробітної плати робітників;

$В$ – кількість виходів робітників у планованому періоді;

$Ш$ – штатна кількість робітників;

$О$ – тривалість відпустки.

Розрахунок *оплати часу виконання державних і громадянських обов'язків* здійснюється відповідно до діючого трудового законодавства з урахуванням робочого часу, запланованого на їхнє виконання, а також фонду денної заробітної плати за формулою:

$$З_{\text{держ}} = \Phi З_{\text{д}} \times \frac{\Gamma}{Д_{\text{пл}}}, \quad (2.57)$$

де $З_{\text{держ}}$ – оплата часу виконання державних і громадянських обов'язків;

$\Phi З_{\text{д}}$ – фонд денної заробітної плати робітників;

Γ – витрата робочого часу в днях на виконання державних і громадянських обов'язків (за балансом робочого часу одного робітника);

$Д_{\text{пл}}$ – кількість робочих днів одного робітника в планованому періоді.

Суму *виплати за вислугу років* у плановому фонді розраховують за окремими професіями (групами) працівників (або в цілому по ділянці, підрозділу, підприємству) на підставі планового фонду заробітної плати за тарифом і запланованим розміром одноразової винагороди у відсотках до цієї заробітної плати. Запланований відсоток винагороди за вислугу років встановлюється на підставі звітних даних з коригуванням на збільшення

стажу роботи робітників. Суму виплати за вислугу років визначають за формулою:

$$З_в = \frac{З_{м1} \times M}{100}, \quad (2.58)$$

де $З_в$ – виплата за вислугу років;

$З_{м1}$ – заробітна плата за тарифом для певної групи робітників;

M – плановий розмір винагороди за вислугу років у відсотках до заробітної плати за тарифом.

Виплата заробітної плати *учням*, які зараховані у штат підприємства, але навчаються впродовж декількох місяців поза підприємством, планується на підставі планів підготовки і перепідготовки кадрів. Фонд заробітної плати робітників, які навчаються з відривом від виробництва, розраховують множенням середнього їхнього місячного заробітку на їхню чисельність і на число місяців навчання.

Планування фонду заробітної плати інженерно-технічних працівників, службовців, молодшого обслуговуючого персоналу й охорони

Планові фонди заробітної плати цих категорій працівників визначають на основі затверджених штатів і посадових окладів. Вихідними даними при плануванні фонду заробітної плати для вказаних категорій працівників є: чисельність працівників за штатним розписом; установлені посадові оклади і персональні надбавки; відповідні положення про винагороду за вислугу років.

Фонд заробітної плати за посадовими окладами обчислюють як суму добутків кожного посадового окладу на число працівників і на кількість місяців роботи кожного з працівників у плановому періоді.

При плануванні доплат за цими категоріями працівників передбачають необхідні суми на заміщення під час відпустки тих працівників, без яких не може проводитись нормальна робота на певній ділянці (майстрів ділянок і змін, начальників змін і т. д.), і виплату різниці в окладах за час заміщення начальників, які не мають офіційних заступників.

При необхідності у фонді заробітної плати передбачають виплати за вислугу років, доплати за роботу в нічні години, святкові дні і т. д.

Розрахунок планового фонду заробітної плати учнів

Фонд заробітної плати учнів розраховують виходячи з їхньої чисельності, терміну навчання і встановленої їм оплати за формулою:

$$З_{уч} = Те \times ЧР_{уч} \times Д_{навч}, \quad (2.59)$$

де $З_{уч}$ – фонд заробітної плати учнів на планований період;

$Те$ – місячний оклад (ставка) одного учня;

$ЧР_{уч}$ – чисельність учнів;

$Д_{навч}$ – термін навчання учня, виражений у місяцях.

Планування фонду заробітної плати працівників непромислової групи і позаштатного складу

Фонд заробітної плати працівників непромислової групи розраховують виходячи із затверджених штатних розписів, посадових окладів і тарифних ставок такими ж способами, як і фонд заробітної плати аналогічних категорій працівників промислово-виробничого персоналу.

Плановий фонд заробітної плати позаштатного складу визначається на основі ретельного аналізу даних про фактичні витрати за найважливішими видами робіт. У фонд заробітної плати позаштатного складу включаються тільки ті види робіт, які не можуть бути виконані штатним складом; фонд цей повинен бути мінімальним.

Фонд заробітної плати осіб, які не входять до облікового складу, планується за статтями планових витрат із вказівкою їхнього цільового призначення.

Визначення планової середньої заробітної плати

Середню заробітну плату для кожної категорії працюючих розраховують на підставі планової їхньої чисельності та планових фондів заробітної плати.

У планах з праці на підприємствах визначають середньогодинну, середньоденну і середньомісячну (середньорічну) заробітну плату робітників.

Середньогодинна заробітна плата робітників обчислюється як відношення планового годинного фонду заробітної плати до числа запланованих людино-годин роботи. Вона показує середній розмір заробітку за час роботи одного робітника.

Середньоденну заробітну плату робітників розраховують розподілом планового денного фонду заробітної плати на число запланованих людино-днів роботи. Вона характеризує середній заробіток робітника за кожний фактично відпрацьований день.

Середньомісячну (середньорічну) заробітну плату обчислюють відношенням планового місячного (річного) фонду заробітної плати до середньооблікової чисельності робітників у плановому періоді. Вона характеризує розмір заробітку робітника за весь плановий період.

Середньомісячну (середньорічну) заробітну плату інших категорій працівників визначають діленням їхнього планового фонду (місячного або річного) на середньооблікову чисельність цих працівників у плановому періоді.

Показники середньорічної, середньоденної і середньогодинної заробітної плати робітників у плановому періоді зіставляються з аналогічними показниками звітного періоду; у такий спосіб виявляють відсоток зростання середнього заробітку робітників у плановому періоді в порівнянні зі звітним.

При плануванні середньої заробітної плати на підприємстві в цілому в неї включають наступні виплати з фонду матеріального заохочення:

- премія робітників, керівників, фахівців, службовців і інших категорій працівників за встановленими преміальними системами;
- одноразові заохочення робітників за певні досягнення у праці, керівників, фахівців та інших працівників за виконання особливо важливих виробничих завдань;
- винагороди робітників, керівників, фахівців, службовців і інших категорій працівників за підсумками річної роботи підприємства;
- оплата щорічних (чергових) відпусток у розмірі, що відповідає частці виплат середньої заробітної плати з фонду матеріального заохочення.

Середня заробітна плата може бути розрахована двома способами:

- діленням планового фонду заробітної плати (з урахуванням зазначених вище виплат з фонду матеріального заохочення) на планову чисельність працівників;
- розрахунково-аналітичним методом виходячи з урахування впливу окремих чинників.

При визначенні планової середньої заробітної плати розрахунково-аналітичним методом не тільки аналізується склад заробітної плати всіх категорій працівників за повним переліком заробітної плати, але й встановлюють чинники, за рахунок яких відбувається її зміна.

При встановленні планового рівня середньої заробітної плати на підприємствах за допомогою розрахунково-аналітичного методу враховують наступні чинники:

- підвищення мінімуму заробітної плати;
- зміна складності праці (середнього рівня кваліфікації працівників);
- зміна умов праці (кількість робітників, що працюють у нормальних умовах, на гарячих, шкідливих, важких чи небезпечних роботах);
- зміна співвідношень чисельності робітників, праця яких оплачується відрядно, відрядно-преміально, погодинно, погодинно-преміально;
- зміна питомої ваги окремих категорій працівників у загальній чисельності промислово-виробничого персоналу;
- скорочення втрат робочого часу;
- зростання продуктивності праці.

Для кожного чинника окремо розраховують відповідний індекс. Для з'ясування сукупного впливу усіх чинників на зміну рівня середньої заробітної плати зазначені індекси перемножують.

10.4 Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати

При плануванні заробітної плати необхідно забезпечити випереджальне зростання продуктивності праці в порівнянні зі зростанням заробітної плати. Розрахунок нормативних співвідношень темпів зростання

продуктивності праці і заробітної плати може бути визначений способом пропорцій приросту відповідних величин.

Припустимо, продуктивність праці на підприємстві повинна збільшитися за річним планом на 7,8 %, а середня заробітна плата працюючих з урахуванням виплат з фонду матеріального заохочення — на 3,1 %.

Індекс співвідношення цих показників складе $0,4 \left(\frac{1,031-1}{1,078-1} \right)$.

Отже, на кожен відсоток зростання продуктивності праці середня заробітна плата може збільшитися на 0,4 %. Цю величину і потрібно мати на увазі при плануванні заробітної плати за підрозділами на підприємстві.

Правильне співвідношення темпів зростання продуктивності праці та заробітної плати досягається, по-перше, за рахунок максимального використання всіх резервів зростання продуктивності праці та зменшення на цій основі витрат праці на виробництво продукції і, по-друге, шляхом планового зниження витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції.

Планова зміна витрат заробітної плати на виробництво одиниці продукції в порівнянні з базисним періодом визначається за формулою:

$$З_{ед} = \frac{J_c (J_{пт} - 1) + 1}{J_{пт}} \times 100, \quad (2.60)$$

де $З_{ед}$ — плановий рівень витрат заробітної плати на одиницю продукції у відсотках відносно базисного періоду;

J_c — індекс співвідношення темпів зростання продуктивності праці та середньої заробітної плати;

$J_{пт}$ — індекс продуктивності праці.

Якщо ж співвіднести показники продуктивності праці та середньої заробітної плати, встановлені на плановий період, то одержимо коефіцієнт співвідношення зростання продуктивності праці та зростання середньої заробітної плати, за яким можна визначити, яким чином продуктивність праці зростає швидше, ніж заробітна плата.

10.5 Планування кар'єри

Планування кар'єри являє собою визначення трудового потенціалу майбутнього працівника й шляхів руху до нього. З погляду працівника, кар'єра — це його просування в деякій сфері діяльності, що виражається в наступних процесах:

- зміна характеристик самого працівника;
- трансформація трудової діяльності і її результатів;
- зміцнення позицій в організаціях різних типів;
- зростання винагороди й інших форм оцінки праці.

Аналогічно кар'єра може бути розглянута з погляду підприємства. Відмінністю є лише те, що названі характеристики прямо співвідносяться з напрямками розвитку (реструктуризації) підприємства.

Як ми бачимо, у процесі планування кар'єри враховуються всі параметри праці і її результатів. Тому планування кар'єри є основою визначення характеристик трудової поведінки протягом всього трудового життя. Довгострокове планування кар'єри тотожне поняттю "стратегія кар'єри". При розгляді короткострокової перспективи іноді використовують вираз "тактика кар'єри".

При більш детальному розгляді кар'єра може бути поділена на внутрішньоорганізаційну й професійну.

Внутрішньоорганізаційна кар'єра полягає в послідовній зміні положення працівника в межах однієї організації. Оцінкою цього процесу й вичерпується традиційне розуміння кар'єри. Вона реалізується в трьох основних напрямках:

- вертикальне (підйом на більш високий рівень ієрархічної градації; саме із цим напрямком нерідко співвідносять поняття кар'єри, оскільки в цьому випадку просування найбільш видно);

- горизонтальне (полягає або в переміщенні на іншу функціональну сферу діяльності, або у виконанні нових обов'язків без їхнього чіткого формального закріплення в організаційній структурі, наприклад, виконання ролі керівника тимчасового творчого колективу, програми, цільової групи, а також ускладнення завдань на колишній посаді);

- доцентрове (посилення зв'язку працівника з керівництвом організації, наприклад, запрошення працівника на недоступні для нього раніше наради, обговорення формального й неформального характеру, одержання доступу до санкціонованих керівництвом джерел інформації, окремі важливі доручення вищих посадових осіб; цей напрямок кар'єри найменш очевидний, хоча є доволі привабливим для деяких співробітників).

Здавалося б, сполучення цих трьох напрямків здатне задовольнити професійні прагнення всіх працівників. Однак в умовах стрімкої зміни організаційних структур можливості просування в межах організації сильно диференціювалися. Тому для частини працівників найбільшого значення набула не внутрішньоорганізаційна, а професійна кар'єра.

Професійна кар'єра полягає в проходженні працівником у процесі своєї трудової діяльності різних стадій розвитку. Серед них можна виділити: 1) навчання; 2) прийняття на роботу; 3) первісне практичне формування професійних здатностей; 4) професійне зростання; 5) передання професійних знань; 6) звуження сфери й припинення професійної діяльності. Ці стадії можуть бути пройдені різним чином:

- в одній організації;
- послідовно в різних організаціях;
- у ході паралельної трудової діяльності в декількох організаціях одночасно;

- за допомогою здійснення самостійної трудової діяльності (у тому числі підприємницької).

Планування внутрішньоорганізаційної кар'єри традиційно здійснюється в ході взаємодії працівника й роботодавця при вирішальній ролі

останнього. Цей процес є частиною планування забезпечення інноваційної організації кадрами.

Природньо, що планування професійної кар'єри □ складніше завдання. У цьому випадку ми повинні звернути особливу увагу на суб'єкти цього процесу.

Для професійної кар'єри характерно багатобічне планування, що забезпечує врахування інтересів наступних сторін (рис. 2.14).

Всі ці сторони є суб'єктами ринкових відносин. Поняття "роботодавець", "працівник", "система освіти" входять до числа загальноновживаних. Замовник є споживачем продукції, виробленої роботодавцем. На відміну від останнього, він, звичайно, не втручається у трудовий процес. Залишилося розібратися з поняттям "професійне об'єднання". Воно становить собою групу працівників однієї сфери діяльності незалежно від їхньої приналежності до якого-небудь підприємства або установи. Зазвичай тільки частина цих людей працює де-небудь на постійній основі. Інші можуть виконувати відповідні роботи в інших організаційних рамках – наприклад, на основі договору підряду, договорів на створення науково-технічної продукції, тимчасових трудових угод. Крім того, деякі з них можуть займатися підприємницькою діяльністю без реєстрації юридичної особи й навіть іноді самі залучати найманих робітників. Хоча всі вони, як правило, діють незалежно один від одного, є доцільним їхня участь у роботі професійних об'єднань. Створення таких об'єднань має на меті взаємодію (у тому числі з пошуку нових замовників), обмін інформацією, підвищення кваліфікації (наприклад, у ході періодичного проведення конференцій або підготовки спільних публікацій). Іноді ці об'єднання виступають в якості колективних виконавців робіт.

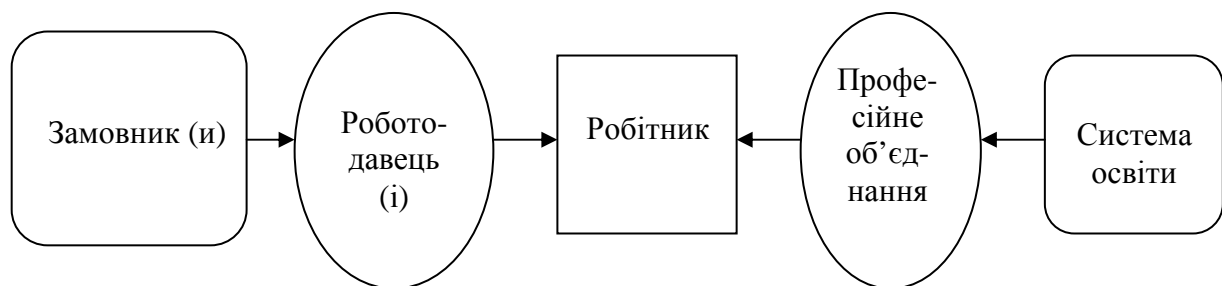


Рис. 2.14 – Суб'єкти планування професійної кар'єри

У розглянутій структурі планування кар'єри істотно змінюється. Роботодавець залежить від замовників та не може повною мірою планувати кар'єру зайнятих. Останні ж не зацікавлені безпосередньо в плануванні кар'єри працівників на рівні організації, оскільки для них характерна залежність від ринку товарів і послуг, а не від ринку праці, на якому перебувають працівники, які виробляють ці товари й послуги. Зокрема, в умовах одиничного, експериментального й інноваційного виробництва замовник нерідко навіть не знає заздалегідь, чи необхідно йому замовляти виконання деякої розробки або придбати готовий продукт (послугу). В

останньому випадку замовника (як і будь-якого покупця) взагалі не цікавлять трудові процеси, у тому числі й планування кар'єри.

Однак ослаблення ролі роботодавців і замовників компенсується діяльністю професійних об'єднань, однією із завдань яких є підвищення ступеня професіоналізму своїх членів.

У підсумку роботодавець займає проміжне положення між ринками праці працівників, зайнятих у певній сфері, і ринком вироблених цими працівниками товарів. У цій же зоні перебувають існуючі професійні об'єднання.

Нерідко, однак, існує або тільки роботодавець, або тільки професійне об'єднання. Нарешті, можливі випадки, коли роботодавець і професійна організація практично тотожні. Останнє нерідко має місце, наприклад, у сфері консультаційної діяльності. Однак у кожному разі в центрі процесу розробки стратегії кар'єри і її реалізації перебуває працівник. Саме він безпосередньо взаємодіє і з роботодавцем, і з членами професійних об'єднань. Найбільш чітко всю сукупність взаємодій можна простежити на прикладі інноваційної сфери.

У сферах діяльності, подібних інноваційній, система зовнішніх зв'язків працівника сильно ускладнюється.

Крім традиційного зв'язку з ринком праці й роботодавцем, можуть установлюватися більш-менш регулярні контакти із замовником (робота за договором підряду), ринком інноваційних продуктів (винахідницька діяльність із наступним продажем патенту), професійним об'єднанням (груповий пошук роботи), сферою освіти (навчання з метою розширення спектра діяльності).

Процес кар'єри в багатьох сучасних сферах діяльності останнім часом пройшов істотні зміни. Розглянемо найбільш важливі з них.

1. Зміна співвідношення між внутрішньоорганізаційною й професійною кар'єрою на користь останньої. Це пов'язано із кризовим станом багатьох підприємств, високою плинністю кадрів, розвитком форм діяльності, що вимагають участі в роботі багатьох організацій.

2. Збільшення числа суб'єктів планування кар'єри. Відповідно, ускладнилися й зв'язки між ними.

3. Зменшення значення формального утворення в ході планування кар'єри. Розвиток ринку праці й підвищення ступеня мобільності працівників призвело до втрати прямих зв'язків роботодавців і системи освіти.

Їхня взаємодія здійснюється через ринок праці. Однак цей досить слабкий зв'язок не дає можливості визначати структуру підготовки кадрів, насамперед через великий ступінь невизначеності як у становищі роботодавців, так і в стані системи освіти. Різноманіття форм навчання в традиційній системі освіти також істотно ускладнює ця взаємодія. До того ж, велике значення одержали такі форми підвищення кваліфікації кадрів, як короткострокові семінари, стажування за кордоном, різні види самонавчання, які слабо пов'язані з діючою системою освіти. Крім того, сам факт включення в деякі структури може бути розглянутий як форма навчання.

4. Посилення індивідуального характеру планування кар'єри на противагу колективному. Раніше планування кар'єри опиралося на підсумки процесу просування попереднього покоління співробітників, гарантією застосування якого стосовно нового покоління виступало стійке положення організації. Зменшення чисельності працівників переважної більшості підприємств за останні роки паралельно зі збільшенням ступеня невизначеності їхнього становища зруйнували моделі, що склалися роками, просування, що включали одночасне просування цілого ланцюга працівників, кожний з яких займав місце вище за попередній. У нових умовах просування одних працівників стало нерідко здійснюватися незалежно від зміни положення інших.

5. Різке зростання варіантності планування кар'єри. Серед факторів розвитку цього процесу варто назвати:

- поява нових можливостей у ході розвитку кар'єри (наприклад, можливість створення власного підприємства);
- виникнення паралельних напрямків кар'єри (наприклад, у системі додаткової зайнятості);
- зниження ступеня визначеності планування кар'єри;
- суперечливий розвиток основних параметрів кар'єри.

На останньому моменті варто зупинитися докладніше. Раніше планування кар'єри зводилося до планування посадового зростання з відповідним поліпшенням всіх складових положення працівника. Однак поняття кар'єри не означає неодмінний і постійний рух вгору по організаційній ієрархії. Зараз необхідно виділяти принаймні три групи параметрів кар'єри:

- прогресивні (малооборотні параметри, що характеризують просування працівника, наприклад, рівень освіти або посадове положення; у минулому практично всі характеристики кар'єри належали до цієї групи);
- трендові (показники, що мають тенденцію до зростання, але які не володіють стійкістю);
- флуктуаційні (значно коливні показники, що залежать від важкопередбачуваних факторів).

Нерідко можуть мати місце й регресивні показники.

Значимість цих груп для різних груп зайнятих є не однаковою.

Прогресивні показники (посадове зростання, підвищення кваліфікації) мають значення лише для працівників, що займають керівні посади в ієрархії, і для частини рядових працівників (що прагнуть до просування посадовими сходами).

Це не означає, однак, що тут відсутні інші групи показників. Так, величина окладів відповідним посадам є вже трендовою величиною через наявність коливань реального рівня заробітної плати внаслідок інфляційних процесів.

Нарешті, одержання фінансових ресурсів від конкретних замовників в умовах наявності більших тимчасових розривів призводить до появи флуктуаційних показників кар'єри.

Для працівників, оцінка діяльності яких здійснюється ринком, просування може бути співвіднесене з виходом на нові ринки і з посиленням позицій на вже освоєних ринках. Можна помітити, що в цьому випадку співвідношення названих вище показників кар'єри виявляється зворотним. Коливання ринкової кон'юнктури призводять до посилення флуктуаційної складової. Засоби, що одержуються в ході виконання робіт, навіть при істотному підвищенні їхньої якості можуть мати динаміку зростання лише як тенденція. Принциповим моментом є встановлення прогресивних характеристик кар'єри цих груп працівників, що може виявитися, наприклад, в одержанні працівником ліцензії або патенту, виході у світ публікації й т. п. Прогресивні характеристики кар'єри для працівників, орієнтованих на ринок, становить собою впровадження засобів обмежень ринкових механізмів. Так само трендові й флуктуаційні характеристики кар'єри працівників, що перебувають в ієрархії виступають як ринкові елементи.

У сучасних умовах істотно змінилися критерії просування в складі ієрархії. Так, Х. Кауфман як основний критерій просування виділяє вміння робити що-небудь краще за всіх.

Це припускає можливість відмови від використання фахівця в рамках організації, оскільки очевидно, що його доцільно використовувати саме для виконання цих робіт незалежно від місця їхнього проведення.

Із цього прикладу видно, що головним завданням стратегії кар'єри є забезпечення взаємодії професійної й внутрішньоорганізаційної кар'єри. Ця взаємодія припускає:

- досягнення взаємозв'язку цілей організації й окремого співробітника;
- забезпечення індивідуальної розробки стратегії кар'єри співробітників з метою обліку їхніх специфічних потреб і становища;
- усунення "кар'єрних тупиків", що перешкоджають подальшому просуванню співробітників;
- підвищення якості процесу планування кар'єри;
- формування чітких, однозначно сприйраних критеріїв службового зростання, що застосовуються для прийняття конкретних кар'єрних рішень;
- вивчення кар'єрного потенціалу співробітників з метою його обґрунтованої оцінки й усунення нереалістичних очікувань;
- визначення шляхів посадового зростання, використання яких дозволить задовольнити перспективні потреби в персоналі.

Для керування кар'єрою необхідно проводити аналіз специфікацій роботи та особистісних специфікацій. Так, у Великобританії в щорічний довідник (Jobfile: The comprehensive career handbook. 1991.) включені вимоги, які пред'являються до працівників, що займаються певними видами діяльності. Це освіта, досвід, формальні й неформальні обмеження, необхідні психологічні якості. В ньому ж містяться описи умов праці, місця роботи, її оплати, характеристики роботодавця, режим робочого часу, можливості переходу до самозайнятості й часткової зайнятості. З урахуванням всіх цих факторів у довіднику описуються перспективи кар'єри й можливості переміщень.

Такі документи дозволяють і адміністрації, і працівникові бачити перспективи службового зростання, можливості підвищення кваліфікації й професійної підготовки й вимоги до них, а також умови, які працівник повинен виконати. Це підсилює мотивацію праці працівника, змушує його працювати на повну силу, підвищувати кваліфікацію. Назвемо, як приклад, деякі цілі кар'єри:

- здійснювати види діяльності, що дозволяють розвивати наявні здібності;
- обійняти посаду, що відповідає самооцінці працівника й тому приносить працівникові моральне задоволення;
- мати цікаву роботу творчого характеру;
- працювати за професією або обіймати посаду, що дозволяє досягти певного ступеня незалежності;
- займатися діяльністю, що добре оплачується або дозволяє одночасно одержувати більші додаткові доходи;
- стати співробітником організації, що надає можливість продовжувати активне навчання;
- забезпечити набуття знань і встановити необхідні контакти, щоб надалі почати власну справу;
- придбати досвід у різних сферах діяльності з метою забезпечення постійної зайнятості й полегшення виконання надалі своїх трудових обов'язків.

Слід зазначити, що індивідуальне планування кар'єри є менш традиційним, ніж планування кар'єри груп працівників великих підприємств, що здійснюється з ініціативи керівництва. Його завданнями є:

- самопізнання працівника (формулювання цілей, самоорганізація);
- досягнення пов'язаних з кар'єрою цілей (освіта і т. п.);
- програмування роботи й пов'язаних з нею видів діяльності.

Традиційно базисом індивідуального планування кар'єри виступає робота, що виконується працівником наразі, хоча сформувати його у випадку зайнятості у декількох роботодавців доволі важко. Основною складністю індивідуального планування кар'єри є недостатність інформації. Проте ця діяльність є доволі важливою. Так, у Канаді розроблений механізм заохочення працівників, що здійснюють процес індивідуального планування кар'єри, оскільки він полегшує управління персоналом у довгостроковій перспективі.

Особливий інтерес для планування кар'єри в сучасних умовах становить собою досвід планування кар'єри в американській компанії «Міннесота, Майнінг енд Меньюфактурінг» (ММ).

Він націлений на облік інноваційних критеріїв у системі внутрішньофірмового поділу праці, виділення специфічних функцій у роботі з кадрами, наділення персоналу додатковими повноваженнями в нагородженні й передачі інформації, заохочення ентузіазму й творчого пошуку. Керівництво ММ проводить послідовний пошук організаційних резервів новаторства, вносить істотні корективи в організаційні структури й схеми розвитку кар'єри.

Тривалий час процес кар'єри припускав просування винятково в рамках управлінської ієрархії, що для багатьох творчих працівників не є реальним стимулом до активної діяльності. Крім того, у ряді випадків перехід на управлінські посади може навіть звести нанівець творчий потенціал новатора.

Тому для розширення можливостей індивідуального зростання в ЗМ були впроваджені так звані "подвійні сходи кар'єри". Вони припускають наявність двох основних варіантів кар'єри працівника: по адміністративній або по науково-інженерній лінії. Вибір варіанта просування розробляється залежно від індивідуальних здібностей і переваг працівника, досягнутих ним успіхів і напрямків розвитку організації.

"Подвійні сходи" відкриті для всього науково-інженерного персоналу незалежно від наявності вченого ступеня. При цьому працівник, не схильний до адміністративної роботи, може одержати підвищення у випадку, якщо робить значний внесок в інноваційні успіхи фірми. Посади науково-інженерного напрямку відповідають управлінським посадам, що добре видно на рис. 2.15.

Перший ступінь в ієрархії науково-інженерних посад – спеціаліст – еквівалентний посаді майстра в управлінській ієрархії. Ним стає співробітник, що позитивно проявляє себе в певній сфері знань і визнається керівництвом здібним ученим або інженером.

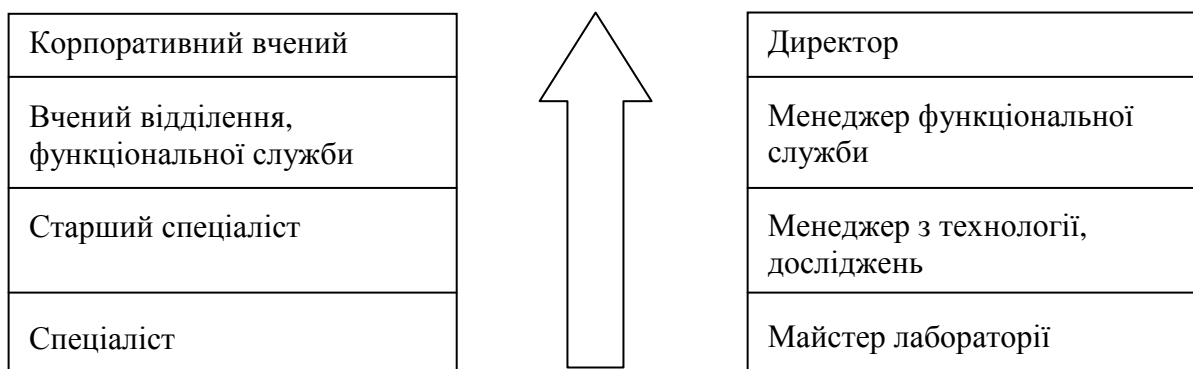


Рис. 2.15 – Два напрямки просування науково-інженерних кадрів ("подвійні сходи кар'єри")

Наступний ступінь – старший спеціаліст – відповідає посаді менеджера з технології, досліджень або контролю якості. За старшим фахівцем закріплюються функції активного провідника спеціальних проектів або розробок, який пропонує нові напрямки науково-дослідницьких та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР). Ще один ступінь "подвійних сходів" – вчений відділення, функціональної служби – співвідноситься з посадою керівника лабораторії (менеджера). Науково-інженерні кадри цього рівня виступають як авторитетні фахівці в професійних галузях, як експерти і консультанти в межах всієї корпорації. Вищий ступінь – корпоративний вчений – відповідає управлінській посаді директора відділення, служби. Ці люди мають широке визнання як всередині фірми, так і за її межами.

Корпорація визнає їхні здібності самостійно проводити НДДКР, розвивати нові напрямки діяльності.

Принципова умова цього механізму просування – гнучкість і індивідуальний підхід до працівника, тісний взаємозв'язок просування, стимулювання, делегування повноважень співробітникам фірми. Саме в цьому напрямку й відбувається трансформація системи управління працею на підприємствах, що широко впроваджує інновації.

Запитання для контролю знань

1. Планування зростання продуктивності праці.
2. Мета планування зростання продуктивності праці.
3. Планування співвідношень між зростанням продуктивності праці та середньої заробітної плати.
4. Як визначити планову чисельність і склад кадрів?
5. Планування заробітної плати.
6. Планування середньої заробітної плати.
7. Як планується чисельність керівників, фахівців і службовців?
8. В яких процесах, з точки зору робітника, виражається його бачення кар'єри?
9. На які два види може бути розділена кар'єра? В чому полягає їхня різниця?
10. Назвіть суб'єктів планування професійної кар'єри.
11. Які зміни відбулися із процесом кар'єри у багатьох сучасних сферах діяльності?
12. Які існують три групи параметрів кар'єри?
13. Що передбачає взаємодія професійної та внутрішньоорганізаційної кар'єри?
14. Як Ви розумієте слово «кар'єра»? Які для Вас існують цілі кар'єри?
15. Що є завданнями індивідуального планування кар'єри?
16. Охарактеризуйте «подвійні сходи кар'єри».

ТЕМА 11. КЕРУВАННЯ ПЕРСОНАЛОМ ЯК УМОВА УДОСКОНАЛЕННЯ Й РОЗВИТКУ ЕФЕКТИВНОЇ ЕКОНОМІКИ ПРАЦІ

- 11.1 Керування персоналом і людськими ресурсами.
- 11.2 Особливості кадрового планування на підприємствах соціально значущих галузей.
- 11.3 Мобільність і стабільність персоналу.
- 11.4 Формування трудового потенціалу підприємства.
- 11.5 Інноваційне управління працею.

11.1 Керування персоналом і людськими ресурсами

Керування персоналом — теорія й практика

При переході до ринку відбувається повільний відхід від ієрархічного управління, твердої системи адміністративного впливу, практично необмеженої виконавчої влади до ринкових взаємин, що базується на економічних методах. Стає необхідним принципово новий підхід до пріоритетів. Головне всередині організації — працівники, а за її межами — споживачі продукції. Необхідно звернути увагу працюючих до споживача, а не до начальника; до прибутку, а не до марнотратства; до ініціативи, а не до бездумного виконання. Варто перейти до соціальних норм, що базуються на здоровому економічному змісті, не забуваючи про моральність.

Зміна пріоритетів підприємницької діяльності (функціонування бізнесу) – від одержання бізнесу (у 50-ті роки) до прийняття теорії соціального контракту (бізнес своїм існуванням зобов'язаний суспільству, він несе відповідальність не тільки перед своїми акціонерами, але перед суспільством) – призвела до зміни принципів функціонування виробництва, що безпосередньо позначилося і на роботі з персоналом.

Традиційно вважалося, що основою розвитку підприємства є капіталовкладення, інвестиції, впровадження нових технологій, а персоналу відводиться роль акуратного, безініціативного виконавця. Сучасна концепція розвитку виробництва полягає в тому, що максимальна продуктивність, якість і конкурентоспроможність можуть бути досягнуті тільки при участі кожного співробітника в удосконаленні виробничого процесу спочатку на своєму робочому місці, а надалі на підприємстві в цілому.

Залучення персоналу в процес удосконалення виробництва створює творчу обстановку і є потужним мотиватором персоналу до праці, що дозволяє кожному співробітникові максимально реалізувати свій досвід і творчі здібності.

Організація – соціотехнічна система, де люди працюють разом заради досягнення спільних цілей. Функціонування будь-якої організації припускає усвідомлення всіма співробітниками (а не тільки керівництвом) цілей і цінностей організації і їхньої участі в розробці політики організації. Як випливає з цього визначення, організація — це сукупність двох підсистем: технічної і соціальної (або особистісної, людської). Ці підсистеми відрізняються функціональними діями, тому розрізняють тверду і м'яку підсистеми.

Технічна підсистема є твердою, оскільки її дії (тобто реакція об'єкта керування на одержувані від органа керування накази, програми з реалізації мети) є передбачуваними і найвищою мірою контрольованими. Звичайно, вона організується як кібернетична система. Прикладом може бути конвеєр, а найбільш концентровано сутність твердої системи виявляється в автоматичних лініях. Реакція і дії людей на команди керування, що

надходять, не є настільки однозначними і точно передбачуваними, оскільки виробничі функції людей визначаються не тільки законами механіки, але й законами психіки, без урахування дії яких керування соціальними системами буде неефективним. Тому, на відміну від твердих технічних систем соціальні системи зазвичай називають м'якими.

Людська, або соціальна, система включає всіх осіб, які працюють у цій корпорації, що групуються по виробничих ділянках і функціональних операціях, таких як адміністративно-комунікативні, розпорядчо-виконавчі, економічні, юридичні, суцього особистісні, етичні і психологічні форми зв'язків. Як окремий індивід, так і будь-яке об'єднання людей, нехай то бригада, лабораторія, профспілка, а також корпорація в цілому, мають свої інтереси, у першу чергу, матеріальні, економічні і не в останню чергу — соціальні. Спільність інтересів окремих людей з інтересами корпорації і її стратегічними цілями є важливим і найбільш складним завданням менеджменту, від успішного вирішення якого залежить ефективність функціонування фірми.

В організаційній структурі корпорації соціальній системі відповідає якийсь адміністративний підрозділ — група, відділ, департамент. Мають значення не назва і масштаби, а сам факт виділення подібної спеціалізованої групи з вивчення людських ресурсів і керування ними.

Оскільки організація – це соціотехнічна система, то неможливо, працюючи тільки над одним елементом, прийти до гарного загального результату. У міру того, як організаційне оточення стає все складнішим, а прагнення членів організації більш різноманітними і суперечливими, тиск на керування персоналом зростатиме.

Особливість людських ресурсів ще й у тому, що:

- по-перше, чим більше люди включені в професійну діяльність, тим більше в них накопичується і життєвого, і професійного досвіду, тим менше часу їм потрібно для якісного вирішення професійних завдань, тим більшу цінність вони представляють для організації;

- по-друге, це складний об'єкт соціального керування;

- по-третє, професіоналізація видів діяльності вимагає великої капіталоемності для становлення професіоналів;

- по-четверте, висока ефективність діяльності професіоналів в організації досягається створенням раціонального керування їхніми можливостями.

Сутність керування персоналом полягає у тому, що люди розглядаються як конкурентне багатство компанії, яке треба розміщувати, розвивати, мотивувати разом з іншими ресурсами, щоб досягти певних цілей. Узагальнення досвіду вітчизняних і закордонних організацій дозволяє сформулювати глобальну мету керування персоналом: формування, розвиток і реалізація з найбільшою ефективністю трудового потенціалу організації. Це означає поліпшення роботи кожного співробітника, щоб він оптимально нарощував і використовував свій трудовий творчий потенціал і тим самим сприяв досягненню цілей підприємства, а також підтримував

діяльність інших співробітників у цьому напрямку.

Глобальна мета фокусує увагу на трьох основних ідеях: формування, розвиток і реалізація трудового (кадрового) потенціалу, а також участь персоналу в процесах, що об'єднують та встановлюють погодженість між загальними і спеціальними функціями керування організації, тобто між усіма видами робіт в організації як єдиному організмі.

На етапі формування закладаються основи подальшого нарощування потенціалу персоналу. Це важлива стадія в життєвому циклі підприємства. Відхилення чисельності персоналу як у менший, так і у більший бік впливає на рівень трудового потенціалу. Нестача призводить до недовикористання виробничого потенціалу, надмірне навантаження — до недовикористання їхнього індивідуального потенціалу. Таким чином, мета формування персоналу — звести до мінімуму резерв нереалізованих можливостей, що обумовлений розбіжністю потенційно сформованих у процесі навчання здібностей до праці й особистих якостей з можливостями їхнього використання при виконанні конкретних видів робіт, потенційної і фактичної зайнятості в кількісному і якісному відношенні.

Глобальна мета керування персоналом може бути деталізована за рівнями.

Особливість цілей керування персоналом полягає у тому, що необхідно враховувати не тільки мету організації (організаційні цілі), але й індивідуальні цілі співробітників.

Досягнення цілей персоналу залежить від його власних зусиль і від роботи адміністрації, служби керування персоналом, спрямованої на забезпечення реалізації цілей персоналу. З іншого боку, адміністрація організації має власні цілі з використання персоналу, що не завжди збігаються з цілями персоналу. Основний принцип кадрового керування в тому, щоб при виникненні конфліктів шукати компроміси між цілями співробітників і організації, а не віддавати перевагу цілям останньої. Таким чином, керування персоналом виступає як важливий складник керування працею. Воно пов'язано з людьми і їхніми взаєминами всередині організації і за її межами.

Програмною метою в організації роботи з персоналом повинне стати оволодіння механізмом керування трудовою (індивідуальною, психофізичною і т. д.) діяльністю людини в строгій відповідності з принципами ефективного використання її особистісного потенціалу і формування особистості, що володіє колективною психологією, високою кваліфікацією, розвитком відчуття господаря організації і високою відповідальністю. Принцип ефективного використання особистісного потенціалу людини, що лежить в основі керування персоналом на сучасному етапі, реалізується в трьох головних напрямках:

— створення необхідних умов для всебічного розвитку особистісного потенціалу людини;

— забезпечення умов для найбільш повної мобілізації потенціалу працівників підприємства на досягнення завдань, що стоять перед ними;

—постійний і систематичний розвиток професійних якостей працівників відповідно до довгострокових завдань розвитку виробництва.

Керування персоналом представляє сукупність механізмів, принципів, форм і методів впливу на формування, розвиток і використання персоналу організації, реалізованих як низка взаємозалежних напрямків і видів діяльності. Отже, керування персоналом виступає одночасно і як система організації, і як процес, і як структура. Під системою керування персоналом розуміється сукупність методів, процедур і програм впливу організації на своїх співробітників з метою максимального використання їхнього потенціалу відповідно до вищезгаданих цілей.

Необхідність системного підходу до цього питання обумовлена багатомірністю людини, яка виконує функції працівника й у цій якості виступає предметом керування персоналом.

Людина бере участь у виробничій діяльності як її багатогранний суб'єкт: *економічний* (виробник і споживач благ); *біологічний* (носій певної тілесної конструкції і фізичного здоров'я); *соціальний* як член певної групи – сімейно-родинної (багатодітної або бездітної родини, певного кола родичів і т. п.), демографічної (чоловік або жінка, молодий або літній працівник і т. п.), стратифікаційної (носій певного соціального, у тому числі професійного, статусу і рангу), класової (працівник з найму або власник), етнічної (представників певної нації або етносу) та ін.; *політичний* — громадянин держави, виборець, член політичної партії, профспілки, інших груп інтересів; *правовий* – власник визначених прав і обов'язків; *культурний* – носій визначеного менталітету, системи цінностей, соціальних норм і традицій; *моральний* – поділяє ті або інші моральні норми й ціннісні орієнтації; *конфесіональний* – атеїст або той, що сповідує релігію; *емоційно-вольовий* – той, що володіє певним характером і психологічним складом у цілому; *розумний* – має інтелект і певну систему знань.

Керування персоналом вивчає і враховує вплив усіх аспектів діяльності людини на її поведінку в організації. У цьому полягає головна специфіка науки про керування персоналом.

До системи керування персоналом висувають вимоги загальнометодичного характеру, порушення яких визначає її кінцеву неефективність з відповідними негативними наслідками для організації в цілому. Іноземний і вітчизняний досвід роботи в цьому напрямку дозволяє сформулювати наступні, найбільш значущі умови:

— при формуванні системи необхідно враховувати специфічні особливості як галузевого характеру, так і конкретної організації;

— система повинна мати комплексний характер, тобто містити в собі всі необхідні елементи — базову стратегію, операційні підсистеми і блок ресурсного забезпечення;

— функціонування системи повинне забезпечуватися на всіх рівнях керування організацією (організація в цілому, структурні підрозділи, окремі виконавці);

— на стадії розробки системи повинне забезпечуватися раціональне сполучення, з одного боку, необхідного рівня статичності (тобто стабільності) її ключових елементів, а з другого, — високого ступеня адаптованості їх до прогнозованих змін зовнішнього і внутрішнього середовища;

— система повинна забезпечувати, по можливості, багатоплановий характер впливу на безпосередній об'єкт керування, тобто включати максимально широку номенклатуру адміністративних, економічних і соціально-психологічних методів;

— необхідним елементом системи повинен виступати формалізований процес її практичного впровадження, експлуатації і наступного розвитку.

Ці вимоги підлягають подальшій деталізації й уточненню виходячи зі специфіки локальних елементів системи керування персоналом.

Концептуальні підходи до аналізу ролі людини на виробництві представляють погляди з різних сторін на одне і те ж явище — поведінку людини в суспільному виробництві. Вони можуть бути представлені у вигляді квадрата (рис. 2.16).



Рис. 2.16 – Класифікація концепцій керування персоналом

На осі ординат показаний поділ концепцій за тяжінням до економічної або соціальної системи, а на осі абсцис — за розглядом людини як ресурсу і як особистості в процесі виробництва. Керування персоналом — це специфічна функція управлінської діяльності, головним об'єктом якої є людина, що входить у певні соціальні групи. Сучасні концепції керування персоналом базуються, з одного боку, на принципах і методах адміністративного керування, а з другого, — на концепції всебічного розвитку особистості та теорії людських відносин.

Основу концепції керування персоналом організації нині складають такі вихідні положення:

— усе зростаюча роль особистості працівника в забезпеченні ефективної роботи організації і визначенні його (працівника) розвитку;

— знання мотиваційних настанов працівника і групи (на працю і відносини з іншими індивідами), уміння їх формувати і направляти відповідно до завдань, що стоять перед організацією;

— підхід до людських ресурсів як до капіталу організації, з одного боку, і її критичного ресурсу, з другого;

- переважно довгострокові зв'язки зайнятих з місцем роботи – «фірма — рідний будинок, рідна родина»;
- комплексний, всебічний і постійний вплив на персонал;
- орієнтація на колективні цілі й види діяльності;
- широка участь зайнятих у керуванні:
 - 1) працівники у вищих органах управління;
 - 2) самоврядування на робочому місці;
- формування і раціональне використання професійно підготовленого, що відповідає потребам національної економіки, персоналу організації;
- загальне і постійне навчання і виховання зайнятих;
- орієнтація на загальноосвітні цілі й цінності.

В умовах розвиненої ринкової економіки керування персоналом уже не можна розглядати як адекватне поняттю «робота з кадрами». Виникає необхідність врахування нових факторів і обставин, наприклад, таких, як філософія організації.

Нині в Україні затверджується капіталістична філософія в бізнесі: постприватизація, нагромадження банківського капіталу, перерозподіл власності й ринків збуту, абсолютизація ролі прибутку, тверда конкуренція. Потім буде відбуватися, але на новому якісному рівні перехід до соціалістичної філософії на основі сполучення особистих, групових і суспільних інтересів, державного соціального захисту і гарантій. Зростає значення дотримання прав людини в гуманному цивілізованому суспільстві.

У нових умовах господарювання філософія керування персоналом, зберігаючи відомі класичні завдання адміністрування кадрів як частини цілого, повинна відповідати основній стратегічній концепції розвитку організації, орієнтуватися на тенденції і плани господарського розвитку, досягнення основних цілей організації, тобто концепція керування персоналом повинна органічно сполучатися з концепцією розвитку організації і покликана враховувати:

- довгостроковий розвиток організації;
- збереження ринкової незалежності компанії;
- одержання дивідендів;
- постійне розширення організації;
- самофінансування розвитку;
- збереження фінансової рівноваги;
- закріплення досягнутих результатів і прибутку і т. д.

Практика функціонування багатьох фірм свідчить про певну залежність між стратегічними рішеннями щодо керування розвитком компанії і системою керування персоналом, що може бути виражене таким чином. Разом з тим цей взаємозв'язок одержує різні вираження залежно від методу планування, використовуваного на фірмі, і від її розмірів. Так, при виробленні перспективних цілей малих організацій вплив фактора наявних ресурсів, компетенції персоналу є в цілому домінуючим, тобто мета

адаптується під організаційні компетенції. Таким чином, побудова стратегії невеликої фірми спирається на наявні ресурси, компетенцію персоналу, його ідеї, амбіції, ініціативність, заповзятливість. Таке ж становище справедливе і для більших фірм, але головною умовою рішення цих проблем тут є середньостроковий прогноз стратегічного розвитку. При більш тривалому періоді спостерігається інша залежність, зворотна вищевказаній. Стратегічні амбіції і перспективні цілі керівництва фірм на довгостроковий період визначають перспективу роботи з персоналом, тобто закладають можливість стратегічного керування розвитком базисних компетенцій персоналу, необхідних для реалізації «кінцевої» мети. У цілому аналіз взаємозв'язку стратегії бізнесу і стратегії керування персоналом здійснюється через участь керівників служби управління персоналом у розробці стратегічних рішень компанії.

Керування персоналом знаходиться на перетині інтересів суспільства, вимог профспілок, урядових рішень, бажань індивідів і безлічі організаційних вимог і проблем. Єдність керування персоналом і цими умовами, факторами, інтересами і обставинами утворює поле керування персоналом.

У міру того як організаційне оточення стає все складнішим, а прагнення членів організації — більш різноманітними і суперечливими, тиск на керування персоналом буде зростати. На жаль, багато кадровиків дотепер намагаються відокремити себе від організаційних проблем. Вони воліють бути адміністраторами технічних програм і приватних процедур.

Зростання значення суб'єктивного фактора в сучасних умовах по-новому порушує питання про роль функції керування персоналом у підвищенні ефективності виробництва. Основні напрямки, за якими здійснюється цей вплив, різноманітні: ретельний добір, підбір і оцінка персоналу відповідно до вимог посади або робочого місця; спеціальне навчання, професійна підготовка і тренінг; безперервне навчання відповідно до потреб відновлення знань; посилення реальної залежності оплати праці та винагород від результатів праці.

Про вплив керування персоналом на ефективність виробництва свідчить і той факт, що виробництво, соціальний розвиток і виховання людей становлять єдиний процес. Тому врахування соціальних особливостей об'єкта керування і вплив на них підвищення результатів функціонування конкретного підприємства — одне з головних завдань керування персоналом.

Від узгодження інтересів окремих людей з інтересами організації і її стратегічними цілями багато в чому залежить ефективність функціонування організації. Цей взаємозв'язок можна виразити у вигляді формул.

а) для всіх організацій

$$D_e + C_e = f(B_d, C), \quad (2.61)$$

де D_e — ділова ефективність;

C_e — соціальна ефективність;

f – функція;

V_d – варіант дій щодо керування персоналом, тобто обрані моделі, способи, методи управлінського впливу на персонал, використані суб'єктами керування;

C – конкретна ситуація, що включає цілий ряд параметрів, насамперед конкретний стан суб'єктів керування і персоналу, вплив зовнішнього середовища, що змінюється: економічної кон'юнктури, законодавства, ситуації на ринку праці, дій конкурентів, загального положення в регіоні і країні і т.д.

б) для комерційних організацій:

$$E_e + C_e = f(V_d, C), \quad (2.62)$$

де E_e – показник, що означає економічну ефективність.

Ці формули вказують, що успіх діяльності з керування персоналом характеризується діловою і соціальною ефективністю, що знаходяться у функціональній залежності від обраного варіанта управлінських дій і ситуації, в якій знаходиться певна організація.

Варіанти управлінських дій (V_d) і конкретна ситуація в організації (C) зазвичай в тій або іншій мірі відрізняються від ідеальної теоретичної моделі, що спотворює показники функціональної залежності (Γ) між діловою і соціальною ефективністю ($D_e + C_e$), з одного боку, і варіантом дій і ситуацій (V_d, C), з іншого. Наприклад, важко знайти підприємства, що точно відповідають ідеальній моделі за рівнем організаційної культури, кваліфікації працівників, умовами зовнішнього середовища і т. д. Непросто встановити і точні характеристики лівої частини формули керування персоналом. Так, якщо прибуток, що характеризує економічну ефективність, визначається доволі точно, то такі компоненти економічної ефективності, як стабільність підприємства і потенціал його адаптації до середовища, що змінюється, у доступному для огляду майбутньому, чітко встановити складно. Не менше труднощів викликає точне визначення соціальної ефективності, реалізація індивідуальних очікувань і інтересів.

Крім того, сума економічної (або ділової) і соціальної ефективності — E_e (або D_e) + C_e — не є механічною сумою, тому що ці показники часто погано сумісні або суперечать один одному. От чому в реальних управлінських ситуаціях можливі істотні розбіжності між відбитим у формулі ідеальним варіантом і конкретною сумою економічної (ділової) і соціальної ефективності.

На шляху вирішення завдання підвищення ефективності керування персоналом існує безліч перешкод, як об'єктивних, пов'язаних з дією зовнішніх сил, так і суб'єктивних. Суб'єктивні перешкоди виражаються в помилкових настановах і пріоритетах, у низці оман, властивих керівникам у роботі з персоналом. Найбільш розповсюджені такі:

— не слід упритул займатися кадровими проблемами, поки не вирішені інші, важливіші, з погляду керівників, питання (виробничі, фінансові й ін.);

— питання, пов'язані з персоналом, слід відкласти, поки не проясниться зовнішня ситуація (підписання договорів, отримання доходів і т. д.);

— не має сенсу розробляти які-небудь програми з ефективнішого керування персоналом, тому що ніяких складностей у цій сфері не існує, є взаєморозуміння між керівництвом і колективом.

Відповідно до таких переконань кадрова політика не є найважливішим пріоритетом, вона покликана обслуговувати важливіші завдання. Однак без підтримки людей, без їхнього зацікавленого ставлення до роботи всі ті плани, що створюють керівники у сфері виробництва, фінансів або маркетингу, залишаються тільки благими побажаннями.

Але й у тому випадку, якщо керівник розуміє значення роботи з персоналом і готовий працювати в цьому напрямку, результат часто буває зворотним очікуваному через найбільш типові помилки. У їхньому числі спроби боротися не з причинами, що породжують низьку віддачу від працівників, а з їхніми наслідками. Так, низька трудова і корпоративна дисципліна персоналу може бути наслідком поганого морального клімату в організації, недовіри персоналу до рішень, прийнятим керівництвом. Керівники в низці випадків прагнуть боротися за підвищення рівня трудової і корпоративної дисципліни за рахунок посилення вимог до персоналу і введення покарань для порушників, що не може дати позитивного результату в довгостроковій перспективі, а часом може навіть посилити ситуацію. Типовою помилкою є і спроба максимально формалізувати процес роботи з персоналом, коли всі зусилля направляються на введення системи добору нових працівників, проведення атестацій, створення посадових інструкцій і т. д. Однак при цьому не вирішуються ключові проблеми, що визначають низьку віддачу від працівників, не створюється механізм, що забезпечує досягнення цілей кадрової політики.

Використання комп'ютерної бази даних персоналу дозволяє одержувати будь-які форми звітів, які містять характеристики працівників організації, призводить до того, що в керівника часом складається помилкове враження, що він володіє всією інформацією, необхідною для ефективного керування персоналом. Але будь-яка база даних — це не більш ніж інструмент, що може бути зовсім марним, якщо не знати як ним користуватися.

Крім перерахованих, існує ще одна причина, чому ефективне керування персоналом є сьогодні скоріше винятком, ніж правилом. Ця причина пов'язана з факторами об'єктивного характеру — зі стрімкими змінами, що відбуваються у зовнішньому середовищі організацій. Більшість сучасних організацій, як і раніше, використовують традиційну систему керування персоналом, що виникла у післявоєнні роки. Зовнішнє середовище змінилося, а принципи, на яких побудована ця система, залишались незмінними протягом 40–50 років.

Основною структурною одиницею організації є робоче місце або посада з певним набором обов'язків, що є основним в системі керування персоналом. Посадова інструкція відіграє ключову роль у підборі кадрів, традиційній системі компенсації (посадовий оклад), професійному навчанні.

Організація становить собою стабільну ієрархічну структуру. Філософія ієрархії пронизує і системи керування персоналом — традиційна система компенсації є, по суті, ієрархією посадових окладів, що відповідає ієрархії робочих місць; система планування резерву побудована на принципі підготовки співробітників до займання вищих посад в ієрархії і т. д.

Основними відносинами в організації є відносини керівник – підлеглий. Тим самим визначається виняткова роль керівника у системі керування персоналом, де йому приділяється роль верховного судді.

Розглядаючи керування персоналом як цілісну систему і категорії, що характеризують керування персоналом, його можна визначити як діяльність (процес) із забезпечення організації необхідною кількістю співробітників необхідної компетентності, їхнього використання з метою досягнення економічної, а також соціальної ефективності.

Більш детальний зміст керування персоналом розкривається в його функціях:

— Організаційній – планування джерел комплектування кадрами, інформованість населення про набір персоналу, обсяг засобів на підготовку і т. п.;

—соціально-економічній – комплекс умов і факторів, що визначають використання і закріплення персоналу;

—відтворювальній, що забезпечує створення навчально-матеріальної бази і розвиток персоналу.

У свою чергу, кожна із зазначених систем має комплексний характер і включає функціональні підсистеми (рис. 2.17).

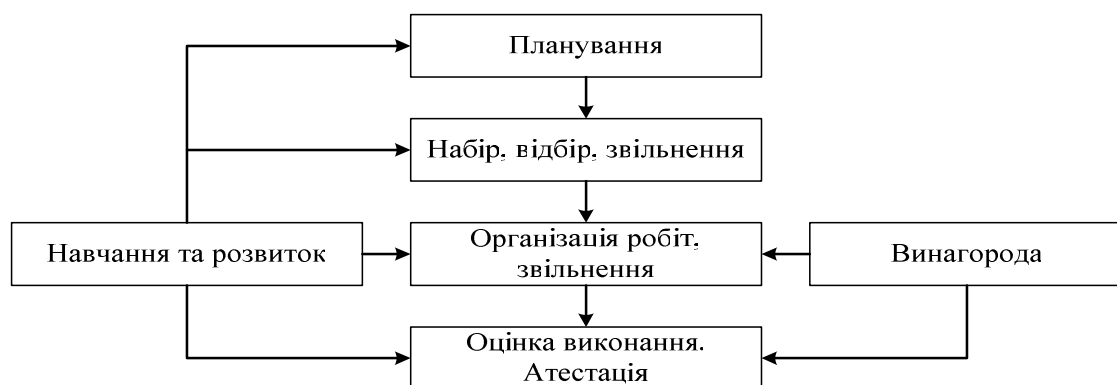


Рис. 2.17 – Принципова схема керування персоналом

Помилково вважати, що ця структура занадто громіздка і дорога. Кожна з цих підсистем може бути представлена як групою осіб, так і однією особою залежно від масштабів самої організації і ступеня розвитку кадрової політики. Основне призначення наведеної спеціалізації полягає в чіткому формулюванні завдань і функцій керування в цілому й окремих адміністраторів, у розумінні механізму впливу на робочу силу.

Основні завдання керування персоналом:

- допомога фірмі в досягненні її цілей;
- забезпечення фірми кваліфікованими і зацікавленими працівниками;
- ефективне використання майстерності та здібностей персоналу;
- удосконалення систем мотивації персоналу;
- підвищення рівня задоволеності працею всіх категорій персоналу;
- розвиток і підтримка на високому рівні системи підвищення кваліфікації персоналу і профосвіти;
- збереження сприятливого морального клімату;
- керування внутрішньофірмовим рухом персоналу;
- керування кар'єрою працівників;
- вплив на творчу активність персоналу, допомога в реалізації інноваційних планів фірми;
- удосконалення методів оцінки персоналу;
- забезпечення високого рівня життя працівників, що робить працю у фірмі бажаною.

Складність і багатогранність завдань керування персоналом припускає множинність аспектів у підході до цієї важливої проблеми. Виділяють наступні аспекти керування персоналом:

- техніко-технологічний, що відбиває рівень розвитку конкретного виробництва, особливості використання в ньому техніки і технології, виробничі умови і т. п.;
- організаційно-економічний, той, що об'єднує питання, пов'язані з плануванням чисельності, складу працюючих, моральним і матеріальним стимулюванням, використанням робочого часу і т. д.;
- правовий, що включає питання дотримання діючого трудового законодавства в роботі з персоналом;
- соціально-психологічний, що відбиває питання соціально-психологічного забезпечення керування персоналом, упровадження різних соціальних і психологічних процедур у практичну роботу;
- педагогічний, що припускає вирішення питань, пов'язаних з вихованням персоналу, наставництво.

Комплексний підхід до керування персоналом припускає врахування всіх аспектів у їхній сукупності та взаємозв'язку при визначальній ролі соціально-економічних факторів. Системний підхід враховує взаємозв'язок між окремими аспектами керування персоналом і виражається в розробці кінцевих цілей, визначенні шляхів їхнього досягнення, створенні

відповідного механізму керування.

Характерними ознаками системного підходу до керування персоналом є наступні:

1. Інтеграція політики. Ефективність стратегій треба оцінювати не на основі їхніх індивідуальних переваг, а тільки з погляду їхньої взаємодії і внеску в загальну ефективність організації. Тому менеджер-кадровик повинен бути більше, ніж технічним фахівцем. Він зобов'язаний не тільки розуміти зв'язок програм у сфері керування кадрами з перспективними планами організації, але й доводити цей зв'язок до вищого керівництва.

2. Адаптація до конкретних властивостей організації. Мається на увазі специфіка керування кадрами в таких професійних організаціях, як школи, науково-дослідні установи, урядові заклади, страхові компанії та ін.

3. Визнання аморфності границь. М. Вебер і Ф. Тейлор вважали, що працівники залишають свої особисті турботи за воротами організації. Однак сімейні проблеми переслідують людей на робочому місці і стосуються організації в цілому так само, як суспільні справи і політичні проблеми. Керівництво зобов'язане враховувати цей зв'язок, заохочувати участь персоналу в соціальному і політичному житті.

4. Узгодження довгострокових і короткострокових цілей. Керівництво повинне розуміти, що прагнення оперативне вирішити гострі проблеми часто несумісно з їхнім вирішенням у довгостроковому плані. Менеджер-кадровик повинен координувати миттєві потреби керування з довгостроковими перспективами.

Системний підхід вимагає також адаптації до безупинно мінливих організаційних вимог. Сьогодні керування персоналом повинне виходити з розмаїтості типів поведінки і ціннісних орієнтацій, виділяючи при цьому три групи цілей:

- економічні;
- суспільні;
- екологічні.

Механізм реалізації системного підходу до керування персоналом наведено на рис. 2.18.



Рис. 2.18 – Взаємозв’язок цілей та завдань у рамках системного підходу до керування персоналом

Система роботи з персоналом, забезпечуючи єдиний і комплексний вплив на весь персонал організації в цілому, по-перше, інтегрує керування персоналом у загальну систему керування фірмою, погоджує його зі стратегічними настановами і корпоративною культурою, а також із плануванням НДР, виробництва, збуту, підвищення якості і т. д.; по-друге, включає розгорнуту систему постійних і програмних заходів щодо регулювання зайнятості, планування робочих місць, організації добору, розміщення і підготовки кадрів, прогнозування змісту робіт; по-третє, припускає ретельний облік (у тому числі в інформаційних системах) якостей і професійних характеристик працівників, а також результатів їхньої діяльності; по-четверте, передбачає пропагандистську і виховну роботу як із працівниками фірми, так і з членами їхніх родин; по-п'яте, централізує керування працею у фірмі в руках одного з її керівників, а також здійснює заходи для удосконалення механізму кадрової роботи.

Таким чином, керування персоналом, сприяючи досягненню найбільшої ефективності підприємства (фірми), включає:

- допомогу фірмі в досягненні її цілей;
- ефективне використання потенціалу працівників;
- забезпечення фірми висококваліфікованими і зацікавленими працівниками своєю роботою для їхнього найбільш повного самовираження;

- розвиток і підтримку на високому рівні якості життя, що робить бажаною роботу в цій фірмі;
- зв'язок служби керування персоналом з усіма працівниками;
- допомогу в забезпеченні гарного морального клімату;
- керування рухом працівників до можливої вигоди особистості, груп, організацій і суспільства в цілому.

Такий підхід до керування персоналом дозволяє реалізувати й узагальнити в рамках циклу керування персоналом цілий спектр питань адаптації працівника до зовнішніх і внутрішніх умов (рис. 2.19).

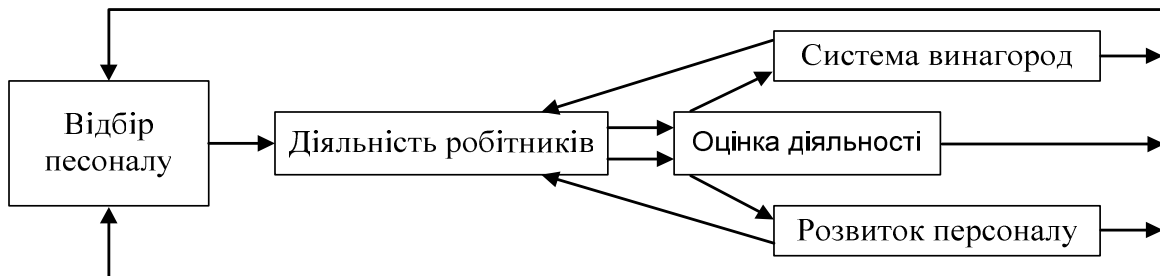


Рис. 2.19 – Цикл управління персоналом організації

Як видно з рисунка, важлива роль у системі керування персоналом належить оцінці діяльності працівників, оскільки вона з'єднує всі її компоненти в єдине ціле і дозволяє налагодити їхню ефективну взаємодію.

Оцінка діяльності працівників — це система взаємозалежних організаційних процесів і дій. Вона включає: 1) визначення основних аспектів діяльності працівників і необхідного рівня їхнього виконання (установлення кола обов'язків, трудових нормативів, робочих цілей, стандартів і норм поведінки); 2) вимір і оцінку діяльності; 3) забезпечення працівників зворотним зв'язком при виконанні роботи, можливостей і напрямків поліпшення діяльності; 4) узагальнення інформації про оцінку діяльності для використання в інших організаційних системах. Кожна з цих дій виконується за допомогою конкретних методів, процедур, інструментів і т. д., що розробляються в ході проектування.

Принципи побудови системи: адекватність стратегії бізнесу цілям і завданням організації і цілям системи, що впливає звідси, її сполучення з іншими організаційними системами (насамперед, із системою керування людськими ресурсами); гармонізація елементів системи оцінки; залучення в процес конструювання системи всіх зацікавлених сторін (вищого керівництва, користувачів системи); перманентне удосконалення і розвиток.

Поклавши в основу керування господарськими системами ставлення до персоналу як важливого ресурсу розвитку бізнесу, треба пам'ятати, що люди, які прийшли працювати в українську ринкову економіку, мають специфічні риси і характеристики менталітету, що накладає відбиток і на підходи до керування персоналом в Україні.

На думку експертів Заходу і СНД, головні риси нашого вітчизняного характеру, що заважають сьогодні розвиткові ринкових відносин і

негативно впливають на дисципліну, — це необов'язковість, відсутність порядності та ділової етики, невміння і небажання працювати, психологічна неготовність до самостійності, жадібність до легких грошей, панічний страх конкуренції, повна економічна безграмотність.

Крім того, до особливостей поведінки працівників варто віднести: нездатність приймати управлінські рішення, що мають стратегічне значення; нездатність нести відповідальність; лінь; відсутність морально-етичних норм; наявність у психіці працівників великої кількості комплексів, перекручувань, що ускладнюють і спілкування, і трудову діяльність, і керування цими працівниками.

При розробці кадрової політики аналіз позитивних, негативних і найбільш типових якостей працівника дуже важливий. Саме вони визначають надійність системи роботи з персоналом. Адже будь-які принципи й методи роботи призначені для впливу на об'єкт, яким у цій системі виступає людина.

Всередині 1994 року не менше 80 % працівників мали деградовану трудову свідомість, з якої багато що стосується суспільно корисного змісту трудової діяльності, розвитку професійних якостей і розуміння необхідності інтенсивно працювати заради заробітку. Суть трудової мотивації в переважній більшості працівників зводиться до бажання мати гарантовану заробітну плату при низькій інтенсивності та якості праці.

Переважаючи на підприємствах України убогість мотивації і нерозвиненість потреб, що задовольняються за допомогою трудової діяльності, роблять працівників важкокерованими, практично невіддасними стимулюванню. До цього слід додати патерналістську свідомість: усі блага — від премії до квартири — працівник звик не заробляти, а одержувати від керівництва і держави. Утриманський підхід до праці породив консерватизм, небажання сприймати інновації, небажання підвищувати кваліфікацію і одержувати нові знання, а також отримувати нову професію. Зазвичай працівник претендує на спокійну, рутинну роботу з гарантованим заробітком на підприємстві, схожому на старе місце роботи, бажано в державному секторі. У меншій мірі працівник згоден на інтенсивну роботу з високою оплатою.

Крім названих працівників, на ринок праці виходить частина працівників з багатою трудовою мотивацією, розвиненим професіоналізмом і збереженими моральними основами трудової свідомості. Їхня слабкість тільки в одному — у віці: як правило, їм близько або більше 50 років. Якщо роботодавець при підборі кадрів спирається на формальні процедури і рекомендації, то шансів знайти роботу і принести фірмам реальну користь у цих людей дуже мало.

Перебудова промисловості, утворення в ній великої кількості самостійних підприємств вимагає якісної зміни професійно-кваліфікаційної мобільності й менталітету працівників. Тому важливим завданням у сфері керування на цьому етапі є поступове формування розуміння процесів мотивації трудової діяльності, адекватної сучасному

розвиткові економіки; роз'яснення персоналу і керівникам психологічних основ внутрішньофірмового спілкування і формування в них навичок сучасного демократичного керування.

Функція керування персоналом може істотно впливати на результати діяльності фірми, якщо різні аспекти керування персоналом (розвиток кар'єри, селекція і прийом на роботу, мотивація, атестація, тренінг, соціальне партнерство і т. п.) об'єднані в єдиний комплекс дій — програму, що є частиною стратегії організації. Тільки так керування персоналом допоможе розкрити переваги людського потенціалу організації.

Разом з тим у кадровій політиці зберігаються негативні явища — максимізація групових інтересів, психологія «загравання» керівництва з власниками майна, протекціонізм і сімейність у підборі й розміщенні кадрів, максимізація особистих інтересів керівництва і різних зловживань у сфері розподілу доходів і прибутку.

Важлива особливість розвитку теорії і практики керування персоналом у вітчизняних умовах у тому, що її становлення відбувається під впливом стереотипів практики роботи з персоналом та ідеологізованої кадрової політики попередніх років, а також нездатності багатьох керівників і нинішніх практиків керування персоналом адаптувати іноземний досвід до вітчизняного становища суспільних відносин. Практика керування персоналом за останні п'ять-сім років одержала втілення в підприємницьких структурах, тобто сформувалася як сфера послуг. Найбільш інтенсивного розвитку цей вид діяльності набув переважно в банківських, фінансових, комп'ютерних, торговельних та інших організаціях. Робота передових підприємств характеризується структурним об'єднанням кадрових служб з відділом праці та заробітної плати та іншими службами (наприклад, із соціального розвитку, підготовки кадрів і т. д.), що виконують окремі функції керування персоналом.

Однак доводиться констатувати: істотних позитивних змін у керуванні персоналом поки не спостерігається. Функції керування персоналом роздроблені між різними структурними підрозділами, примітивні за змістом (в основному зводяться до приймання-звільнення працівників), відсутні комплексна система мотивації персоналу, система роботи в напрямку професійно-посадового просування та ін.

Кадрові служби більшості підприємств зайняті в основному виконанням функції обліку особового складу. Співвідношення старих і нових технологій роботи з персоналом складає сьогодні приблизно 68:32, тобто 2:1.

Необхідність впровадження в практику підприємств системи роботи з керування персоналом на сьогоднішні багато в чому обумовлена готовністю керівника підприємства або його команд оцінити значення керування персоналом у розкритті професійних можливостей персоналу; наявністю фінансових можливостей створення системи роботи з керування персоналом. Однак реальність доводить, що одного володіння теорією недостатньо для успіху — більшість сучасних компаній не в змозі

ефективно використовувати своїх співробітників, їхній потенціал. Застосовувані ними методи не забезпечують необхідні організацію, продуктивність, якість і не задовольняють самих співробітників.

Активний пошук ефективних методів керування змушує західні компанії запозичати японські підходи до керування, тоді як японські фірми відмовляються від деяких традиційних засобів і переймають найбільш передові ідеї з практики американського і європейського менеджменту.

Нині оформилися три основні концепції щодо підходів до технології керування — «національних особливостей», «універсальної організації» і «третього шляху».

Прихильники концепції «національних особливостей» абсолютизують специфіку розвитку тієї або іншої країни, що визначає її особливості керування персоналом. Звідси найчастіше випливає висновок про непереборність бар'єрів, що відокремлюють різні стилі керування один від одного.

Концепція «універсальної організації» виходить з того, що методи керування персоналом визначаються не особливостям розвитку країни, а «універсальними законами», що обумовлюють необхідність оптимального, ефективного функціонування кожного підприємства, незалежно від місця його розташування. Крім того, дія таких законів зрештою призведе до уніфікації поглядів, стимулів і мотивів поведінки найманих робітників будь-якої країни, а отже, до уніфікації методів керування персоналом. Американські прихильники цієї концепції схиляються до того, що згодом японська модель керування персоналом наблизиться до західної, зокрема до американської.

Концепція «третього шляху» (найбільш конструктивна) поєднує елементи двох концепцій, розглянутих вище. Її прихильники думають, що в результаті взаємовпливу японського і західного (американського) стилів керування персоналом утвориться третій — змішаний. Цей новий комбінований стиль повинний включати позитивні якості японського і західного менеджменту. Тільки подібна модель керування персоналом може знайти широке міжнародне застосування. Прихильники концепції «третього шляху» не одноставні у визначенні величини часток японського і західного стилів у комбінованому стилі, але все-таки схиляються до переваги японських методів. З погляду перспективи, японська концепція може бути оцінена як прагнення до високої стабільності робочої сили при високому рівні постійно наростаючих удосконалень (без різких і значних змін).

Уважне ставлення до людської праці — найважливіша умова успішної роботи багатьох компаній. Так, фірма «Х'юлетт-Паккард» прийняла програму орієнтації на людські ресурси («Підхід XII»). За цією програмою введений гнучкий графік робочого дня, підтримуються творчі, ініціативні працівники, реалізується практика «відкритих лабораторних запасів», розширені комунікації працівників («вирішення проблем за кавою»). Інженери фірми мають вільний доступ до матеріальних цінностей

фірми. Власне кажучи, їх підштовхують до того, щоб вони брали ці матеріали додому, для особистого користування. Розрахунок на те, що працюючи вдома з цими матеріалами, працівники зміцнюють новаторські засади компанії. У компанії «Дана» — це широка інформованість людей про становище фірми, професійна підготовка співробітників, щомісячні особисті зустрічі керівництва відділень компанії з кожним працівником відділення, проведення «очисного тижня». Двічі на рік відбуваються зустрічі близько сотні керівників, що тривають п'ять днів, протягом яких вони обмінюються даними про досягнуті результати і підвищення продуктивності.

У деяких компаніях вважають, що до високої заробітної плати люди тепер ставляться з недовірою. Набагато сильніше їх приваблюють оплачувані фірмою пільги і почуття приналежності до організації, тому приділяється велика увага системі нематеріального стимулювання і розвитку «фірмового стилю».

Не менш цікавою є система стимулювання праці в компанії IBM, заснована на елементах ідеології нової управлінської школи:

- а) зосередження уваги на людині, що самореалізується;
- б) фірма як живий організм, що складається з людей, поєднаних спільними цінностями;
- в) постійне відновлення, засноване на внутрішньому прагненні людини і фірми до досконалості й націлене на пристосування до зовнішніх факторів, головним з яких є споживач.

11.2 Особливості кадрового планування на підприємствах соціально значущих галузей

За умов переходу економіки від «ринку продавця» до «ринку покупця» постійно підвищуються вимоги споживачів і змінюються умови господарювання. Для забезпечення довгострокового успіху підприємству необхідно постійно проводити комплекс заходів, спрямованих на адаптацію до майбутніх умов діяльності, забезпечення готовності відповідати вимогам часу. Без цього зростає ризик виходу підприємства з ринку. Одним з найважливіших елементів системи забезпечення економічної стійкості підприємства є кадрове планування.

У рамках кадрового планування, що, як показано на рис. 2.20, органічно пов'язане із системою планування на підприємстві, вирішуються завдання кількісного, якісного, часового й просторового визначення потреби в персоналі та реструктуризації існуючих кадрів з метою досягнення оптимальних умов, необхідних для досягнення стратегічних цілей організації.

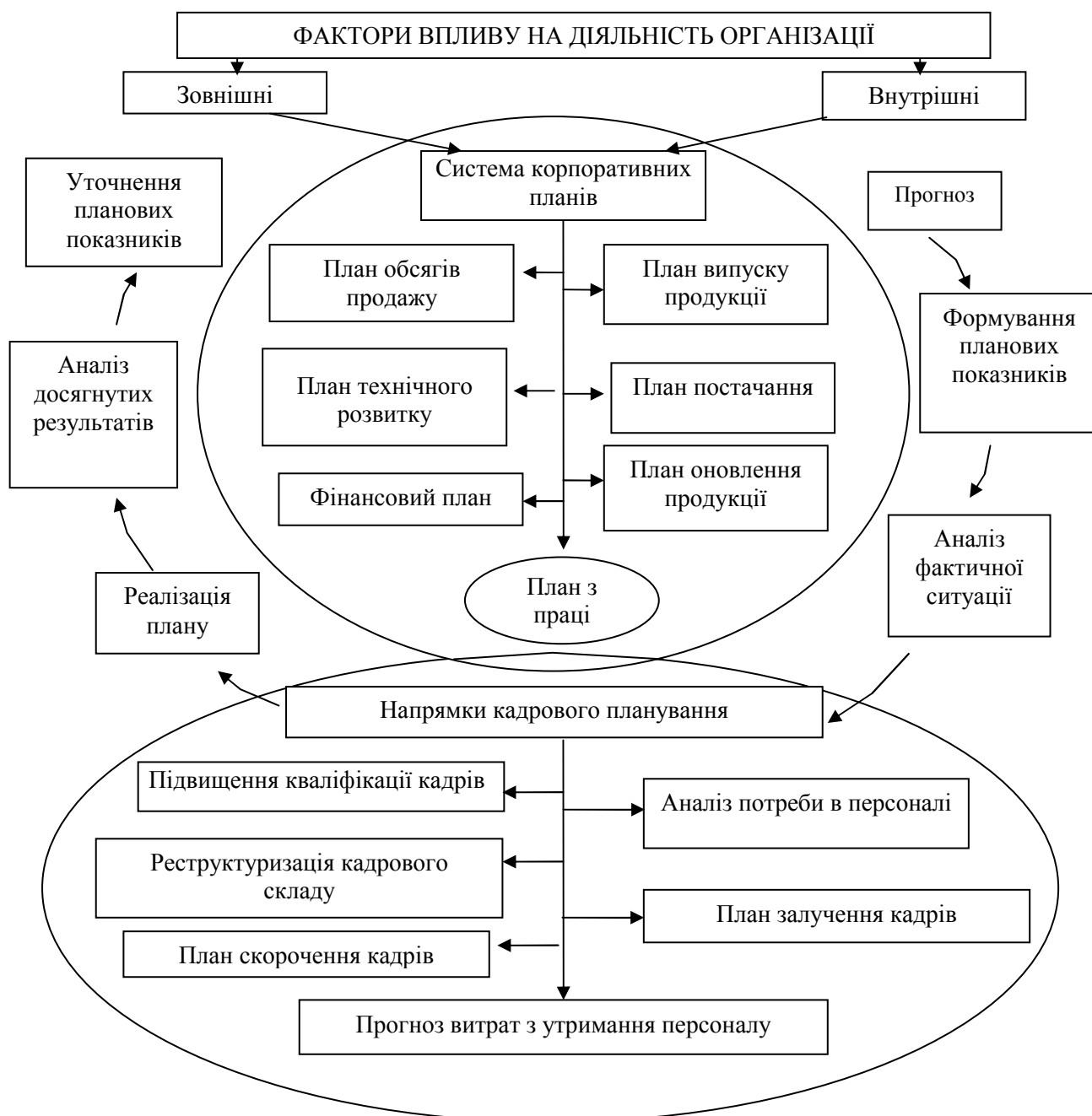


Рис. 2.20 – Взаємозв’язок планування діяльності організації з кадровим плануванням

Планування персоналу продовжує розвиток кадрової політики, що спирається на стратегію розвитку організації. Оскільки все планування діяльності підприємства ґрунтується на стратегічних цілях розвитку з поступовою конкретизацією прогнозу реалізації продукції або послуг, кадрове планування також виступає як інструмент реалізації кадрової стратегії організації, що за допомогою відповідних прогнозів формалізується в конкретні кадрові плани, програми, процедури й т. і.

Проблемі кадрового планування присвячено доволі багато публікацій (Адамчук В. В. , Калина А. В. , Єсінова Н. І.). Узагальнюючи викладені в цих роботах підходи можна сказати, що кадрове планування не

є методом керування персоналом, а покликано виконувати роль функції забезпечення умов для підвищення його ефективності, вирішення питань узгодження інтересів роботодавців і працівників. Для цього зокрема здійснюються:

- прогноз потреби в кадрах: збір інформації про якісну й кількісну потребу в кадрах виходячи з прогнозу зміни вимог до персоналу;
- аналіз наявності кадрів: визначення фактичної наявності кадрів з урахуванням їхніх якісних, кількісних характеристик і часового аспекту;
- розробка заходів щодо усунення невідповідності фактичних і планових показників наявності кадрів і його якісного складу.

Однак, на думку авторів публікації, у спеціальних дослідженнях з цієї тематики не знайшли належного відбиття питання особливої актуальності кадрового планування в галузях, що реформуються, це пов'язано з високою невизначеністю майбутнього. Водночас планування персоналу, особливо перспективне, нерозривно пов'язане з розвитком концепції самої організації, зі стратегічними цілями й завданнями, обсягом і якістю послуг. Його варто розглядати в безпосередньому взаємозв'язку із плануванням кадрового потенціалу організації та плануванням кар'єри її співробітників. Сьогодні переважає компетентний підхід до кадрового планування, при якому воно охоплює не тільки нові об'єкти, але й вже зайняті робочі місця, уточнення вимог щодо них. Кадрове планування в сучасній організації повинне здійснюватися за двома взаємозалежними напрямками – планування потреби в персоналі й планування конкретних робочих місць. На рис. 2.21 показане місце кадрового планування в системі керування кадровою роботою організації.

Урахування особливостей функціонування підприємств в умовах реформування необхідний для забезпечення подолання економічних і соціальних проблем. Особливо це актуально для галузей сфери обслуговування. Вони перебувають на стадії реформування, яку пройшли підприємства інших галузей економіки, в умовах складного фінансового становища. До числа таких особливостей можна віднести:

- відсутність достатніх економічних передумов для формування кадрового потенціалу й підвищення ефективності його використання в умовах недосконалої тарифної політики, що вимагає постійного співвіднесення встановлюваних планових завдань і реальних (насамперед фінансових) можливостей конкретної організації щодо їхньої практичної реалізації, обмежених особливим соціальним статусом цих підприємств;
- посилення вимог до персоналу з погляду якості робіт (послуг), культури обслуговування, своєчасності виконання заявок і т. д.;
- кадрове планування ведеться, насамперед, з урахуванням пріоритету корпоративних інтересів, що впливають із попередньо визначеної стратегії розвитку організації в цілому. У протилежному випадку в умовах посилення конкуренції й вимог потенційних споживачів послуг ставляться під загрозу структурні зміни;



Рис. 2.21 – Місце кадрового планування в системі керування персоналом організації

– обов'язкова селекційна робота з підбору і забезпечення кар'єрного зростання, насамперед, власних кадрів, тому що їх залучення зовні обмежено фінансовими можливостями.

Керівництво підприємств повинне усвідомити, що кадрове планування слугує однією з гарантій існування підприємства. Тому врахування специфіки кадрового планування є актуальним на сучасному етапі розвитку.

11.3 Мобільність і стабільність персоналу

Для зв'язку понятійного апарата як інструмента дослідження з реальними явищами, що виникають у процесі керування персоналом (здійснення кадрової політики), необхідна координація низки понять. Одне з них — трудова мобільність працівників.

Мобільність — це здатність, готовність працівника до зміни праці. З цим поняттям тісно пов'язані такі терміни, як «рух», «пересування», «просування», «переміщення». Вони відбивають окремі конкретні аспекти прояву загального процесу мобільності. Без рухливості населення не може бути і його розвитку. В економічній літературі для позначення мобільності вживається термін «рух», що означає зміну місця роботи без зміни статусу самого працівника (наприклад, перехід робітника з однієї бригади в іншу, в інший цех і т. д.). Уживаються також поняття «розподіл» і «перерозподіл» робочої сили. Соціологи і психологи, характеризуючи це явище, воліють застосовувати термін «переміщення».

Мобільність — найбільш загальна характеристика зміни положення працівника в організації — полягає в переміщенні працівника (у тому числі і потенційного), за винятком його механічних просторових пересувань територією, пов'язаних з його виробничою і суспільною діяльністю й іншими потребами, і виступає у виді зміни характеру робочої сили, ліквідації вузького професіоналізму, формування рухливого і широко підготовленого типу працівника широкого профілю. Вимагаючи від робітника зміни реальної праці, мобільність ставить завдання удосконалення його трудового потенціалу. В економічному плані мобільність — це рух персоналу, що забезпечує задоволення попиту у працівниках визначеного профілю і кваліфікації, а також індивідуальних потреб працівників.

Мобільність робочої сили — це засіб, що забезпечує переміщення працівників відповідно до підвищення їхнього трудового потенціалу і правильні пропорції між різними сферами зайнятості. Усі її види переважно зводяться до розгляду наступних форм руху: соціальний, територіальний, природний; рух, пов'язаний із трудовою діяльністю.

Соціальний рух — зміна соціального стану працюючих — характеризується переміщенням людей з одного соціального прошарку (класу, групи) в іншій або зміною занять у межах того самого прошарку. Це поняття містить уявлення про будь-які процеси мінливості в соціальній структурі колективу.

Територіальний рух характеризується переміщенням працівників стосовно регіонів і всередині них. Під природним рухом розуміється зміна статеві-вікових характеристик робочої сили. Воно є тим загальним фоном, на якому спостерігається мобільність робочої сили в трьох інших формах. Ця форма руху тісно пов'язана з процесом відтворення населення й обумовлює досягнення працездатного віку особами, які поповнюють трудові ресурси суспільства. Водночас втрата людьми здатності до праці в

результаті природного старіння їхнього організму призводить до вибуття їх зі складу трудових ресурсів.

Найважливішим видом є рух, пов'язаний з трудовою діяльністю, — трудова мобільність, що означає рухливість працівників, їхнє переміщення по робочих місцях (а разом з тим по соціальних і інших групах), вхід і вихід зі сфери праці. Трудова мобільність — це процес переважно добровільних переміщень працівників між робочими місцями, а також суміжними формами зайнятості. Вона спрямована на забезпечення відповідності між особистими і речовинними факторами виробництва. Представляючи складний, багатофакторний процес, тісно пов'язаний з іншими соціально-економічними явищами, трудова мобільність передбачає, по-перше, переміщення працівників відносно робочих місць і, по-друге, зміну трудового потенціалу (професійно-кваліфікаційних характеристик) працівника в ході трудової діяльності.

Перший різновид трудової мобільності — це процес розподілу робочої сили, розглянутий як «сукупність динамічних процесів, що забезпечують розміщення учасників суспільного виробництва по його галузевих і територіальних одиницях, включення їх (учасників) у виробничий процес на визначеному робочому місці і формування на цій основі сукупних робочих сил різного рівня». Другий — включає якісні зміни трудового потенціалу працівників щодо займаних ними робочих місць, що відбуваються шляхом розвитку міжпрофесійного руху в рамках визначеної соціальної групи, кваліфікаційного просування, переходу з виконавчої діяльності на керівну, просування в системі керування і т. д.

Обидва різновиди трудової мобільності тісно переплітаються між собою і відіграють у роботі з кадрами на підприємстві важливу роль. Дійсно, будь-яка зміна характеристик працівника повинна спричинити його переміщення щодо структури робочих місць. Знижена (низька) мобільність працівників усередині підприємства може містити в собі підвищену потенційну плінність. І, навпаки, стабілізація виробничого колективу припускає інтенсивну внутрішньозаводську мобільність і переміщення кадрів. Підвищення стабільності кадрів шляхом зведення до мінімуму їхньої мобільності економічно і соціально невиправдано.

Для керування трудовим потенціалом принципове значення має обґрунтування стабільності виробничого колективу як його здатності зберігати і збільшувати накопичений трудовий потенціал, розвивати позитивні трудові та соціальні тенденції і на цій базі вирішувати все більш складні виробничі і соціальні завдання на якісно нових і зростаючих рівнях при скороченні чисельного складу зайнятих працівників.

Стабільність виробничого колективу, виступаючи як його якісна характеристика, не ідентична поняттю «стабільність персоналу», що відбиває лише відносну сталість кадрового складу за визначений період. Відмінність у тому, що стабільність трудового потенціалу колективу можлива лише при мобільності трудових потенціалів його працівників. Заміна одного працівника іншим, але прийнятим зі сторони, навіть при

відповідності його особистісного потенціалу і професійно-кваліфікаційних характеристик вимогам виробництва, дає тимчасовий негативний ефект через невключеності цього працівника в систему внутрішньокolleктивних зв'язків і відносин. Це знижує сукупний трудовий потенціал колективу. Таким чином, відносна незмінність кадрової і особистісної складової є необхідною умовою стабільності трудового потенціалу колективу.

Під стабільністю колективу зазвичай розуміється збереження постійного складу працюючих. На практиці вона становить динамічну рівновагу, постійно порушувану і всякий раз знову відновлювану внаслідок мобільності учасників виробництва. Стабільність визначається коефіцієнтом сталості кадрів, відношенням числа працівників облікового складу підприємства протягом трьох і більше років до середньооблікового складу працюючих. Трирічний стаж роботи на одному підприємстві дозволяє робітникові освоїти професію, досягти середнього рівня кваліфікації і стати кадровим робітником, знайти своє місце в колективі, з'ясувати можливості задовольнити житлово-побутові потреби, оцінити перспективи просування. Стаж роботи на певному підприємстві є головним, але не єдиним показником, що акумулює результат процесу формування різноманітних зв'язків працівника у виробничому колективі.

Іншим таким показником є вік, з яким тісно пов'язані такі якісні характеристики працівника, як освіта, стаж роботи і т.д. «Стаж роботи як фактор адаптації тісно пов'язаний з віком. Він є найголовнішим серед інших, що впливають на зміцнення або порушення взаємозв'язків працівника і підприємства. Період до 30 років не дає високих показників адаптації, тобто проблема адаптації працівника і подальшої стабілізації колективу — це насамперед молодіжна проблема».

Під стабільністю не можна розуміти абсолютну стійкість колективу, якусь постійність закріплення працівників за визначеним робочим місцем протягом усього періоду його роботи. Найбільш стабільними є колективи, в яких створені сприятливі можливості для зміни праці, підвищення кваліфікації і професійного просування працівника. Завдання забезпечення стабільності виробничого колективу і створення широких можливостей для зміни праці лежать в одній площині і взаємно доповнюють один одного. Цю обставину необхідно враховувати при плануванні розвитку трудового потенціалу колективу.

У процесі трудових переміщень у формі кваліфікаційного зростання, підвищення на посаді, переходу до виконання складніших робіт мобільності протистоїть стабільність кадрів підприємства. Мається на увазі, що чим повніше використовується трудовий потенціал працівника, тим менша плинність робітників за межі підприємства взагалі та з причин плинності зокрема. Отже, діалектика взаємодії категорій мобільності та стабільності така, що мобільність внутрішньо властива стабільності і визначає її розвиток: умовою останньої є сполучення сталості кадрів щодо підприємства з рухливістю усередині нього. Стабільність трудового колективу полягає в підтримці його потенціалу (кількісно-якісної

структури) на рівні, що відповідає потребам виробництва, соціального розвитку колективу й особистості. І чим раціональніше з урахуванням потреб виробництва і працівника організована трудова мобільність, тим вище стабільність колективу. Стабільність і мобільність у своїй взаємодії повинні забезпечити динамічну рівновагу трудового потенціалу колективу, сприяючи стабільності його кадрового ядра і підтримуючи на необхідному рівні рух працівників за межі підприємства. При такому підході до досягнення стабільності колективу плинність перетворюється в максимально регульований процес, що не виходить за визначені межі. Його верхня границя визначається появою тенденції до зниження трудового потенціалу колективу і його окремих складових або руйнування кадрового ядра. Нижня межа — плинність, що є об'єктивно необхідною; її граничні значення лежать у межах 3—5% і нижче, якщо крупніша організація.

Відносна стабільність у рамках цього трудового колективу полягає в здатності персоналу до руху з метою забезпечення постійної відповідності між організаційно-технічним рівнем виробництва і структурою трудового потенціалу колективу. Вона виявляється в сполученні сталості працівників щодо підприємства з їхньою рухливістю по інших напрямках (кваліфікаційний зростання, підвищення на посаді і т. д.) і у взаємопогодженості стабільності кадрів із природною зміною працівників і внутрішньовиробничою рухливістю робочої сили, обумовленої потребами виробництва й інтересами особистості.

Під оптимальною стабільністю кадрів варто розуміти закріплення працівників за визначеними ділянками виробництва відповідно до виробничих потреб й інтересів особистості. Оптимальна стабільність досягається, коли працівники займають робочі місця, що найбільшою мірою відповідають їхнім прагненням і інтересам організації. Сталість кадрів, що не забезпечує якісний розвиток працівника і використання його потенційних можливостей, суперечить вимогам закону зміни праці і може нанести не менше збитків, ніж підвищена плинність.

Стабілізацію кадрів необхідно розглядати як процес скорочення зайвого руху в результаті поліпшення всього комплексу умов формування і використання трудового потенціалу. Результатом процесу стабілізації є зниження масштабів надлишкового перерозподілу працівників. Процес стабілізації тісно пов'язаний практично з усіма процесами, що відбуваються в сфері виробництва, і з багатьма процесами в невиробничій сфері.

Ступінь стабільності колективу значною мірою визначається не тільки можливостями підприємства по регулюванню соціальної структури колективу, поліпшенню соціально-економічних умов праці і його організації, соціально-психологічних відносин у колективі, соціально-побутових умов працівників і їхніх родин, але і впливом елементів господарського механізму. При вирішенні цього питання надзвичайно важливі гнучкі підходи до керування трудовим потенціалом взагалі і

стабільності колективу зокрема. Забезпечення відповідності трудового потенціалу засобам виробництва, цілям і завданням підприємства потребує від колективу формування нових властивостей, одною із яких є стійкість. Це поняття повніше відбиває використання можливостей регулювання виробничого потенціалу колективу, ніж стабільність. Остання відбиває тільки кількісний бік явища, тоді як стійкість характеризує якісний стан виробничого колективу і кількісні зміни, що відбуваються в ньому.

Розглядаючи «стійкість колективу», необхідно виходити з того, що її головна складова — сталість розвитку трудового потенціалу колективу, реалізована через виробничі та соціальні можливості до праці, але не сталість складу працівників протягом визначеного відрізка часу. Стійким є такий колектив, що при динамічному русі персоналу, як усередині, так і поза підприємством, зберігає свій трудовий потенціал, забезпечуючи відповідність особистого фактора вимогам виробництва, і навіть підвищує його, якщо цього вимагають суттєві фактори. До нестійких варто віднести колективи, в яких рух, скорочення або звільнення працівників спричиняє зниження трудового потенціалу, а також ті колективи, в яких при зовні зміненому складі (стабільності) трудовий потенціал знижується в результаті дії внутрішніх прихованих процесів.

Стійкість колективу — це розвиток трудового потенціалу його працівників у процесі самого виробництва. Розвиток трудової мобільності працівників не заперечує збереження відносної стійкості їхнього трудового потенціалу стосовно обраної професії, займаного робочого місця і трудового колективу.

Професійна стійкість трудового потенціалу працівника — це його здатність до збереження і використання в процесі праці набутого потенціалу при зміні робочого місця або підприємства. З цим поняттям тісно пов'язана і стійкість працівника стосовно робочого місця, що ґрунтується на збереженні в нього здатності й інтересу до роботи на тому самому робочому місці протягом тривалого часу. Стійкість виробничого колективу — здатність працівника в процесі зміни трудового потенціалу адаптуватися до нового змісту й умов праці, обумовлених організаційно-технічною перебудовою виробництва. Вона пов'язана з рухливістю робітника відносно робочого місця і всередині підприємства.

Підвищення рівня стійкості кадрів вимагає, щоб процес формування і функціонування колективу розглядалися як складна соціальна система, що включає сукупність наступних елементів: комплектування кадрів, виробнича адаптація, потенційна мобільність кадрів, внутрішньовиробниче просування і плинність кадрів (рис. 2.22).

Кожний із вхідних у цю систему елементів впливає на трудовий потенціал підприємства за допомогою цілеспрямованих переміщень і удосконалювання потенціалу окремих працівників.

Через консервативність сформованої структури робочих місць, зокрема наявність значного числа робочих місць з важкою фізичною працею, значно знижується стійкість колективу. Так, чим вище рівень механізації праці, тим рідше робітники змінюють професію при переході на нове місце роботи. Планомірна зміна структури робочих місць виступає в цьому випадку фактором стійкості колективу, а його мобільність буде відбивати тенденцію встановлення збалансованості та відповідності між особистим (структурою трудового потенціалу) і речовими (структурою робочих місць) факторами.

Планування професійної мобільності припускає визначення працівників, що перерозподіляються та забезпечують оптимальний баланс між існуючою системою робочих місць і планованим трудовим потенціалом.

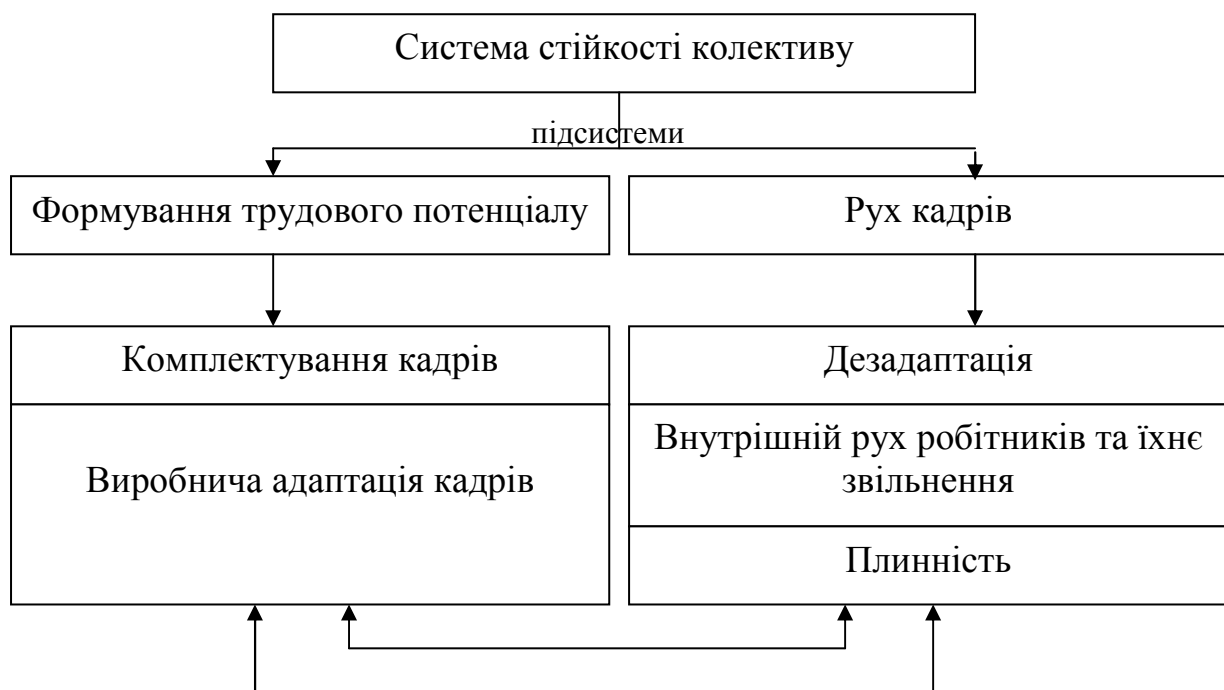


Рис. 2.22 – Елементи взаємодії та керування трудовим потенціалом

Керування трудовою мобільністю – найважливіша умова створення стійкості колективу. Здійснюватися воно може шляхом оптимізації темпів міжзаводської мобільності на основі розробки механізму професійно-кваліфікаційного просування працівників і керування процесом абсолютного вивільнення робочої сили на основі збалансованого розвитку речових і особистих факторів виробництва. Керівництво має розробити заходи, що враховують виникнення наступних ситуацій. Якщо на підприємстві робочі місця на якийсь час виявляються вакантними, — це абсолютний недолік трудового потенціалу. Якщо число працівників перевищує число робочих місць — це абсолютний його надлишок. Якщо трудовий потенціал працівника, прикладений до робочих місць, нижче вимог до робочої сили — це відносний недолік трудового потенціалу.

Якщо до робочих місць прикладена робоча сила, потенціал якої вище вимог до місць, то в наявності надлишок трудового потенціалу на підприємстві.

В умовах динамічного розвитку виробництва функціонування індивідуальної робочої сили характеризується відносним відокремленням формування і розвитку трудового потенціалу працівника від вимог робочих місць, що обслуговуються ним: робоче місце стає нейтральним відносно особистості робітника. Оскільки воно може обслуговуватися різними працівниками протягом періоду свого існування, то якість обслуговування також різна. Працівник же, навпаки, стає більш вимогливим до робочого місця, а такі нові якості, як багатосторонність і рухливість дозволяють йому обслуговувати різні робочі місця протягом трудової діяльності. В умовах сучасного, найвищою мірою мобільного і технічно складного виробництва працівники при високій професійній компетенції повинні володіти ще одною важливою якістю — здатністю в максимально короткий термін пристосовуватися до постійно змінних і, як правило, ускладнених умов виробничої діяльності. Таким чином змінюється орієнтація в керуванні трудовою мобільністю. У період тривалого виробництва підприємством одного виду продукції основна увага приділяється розвитку серед працівників спеціальних знань для використання в тій або іншій галузі. А в умовах частих перебудов виробництва у зв'язку з переходом на випуск нових видів продукції наголошується акцент на розвитку у працівника здатності швидко перебудовуватися з одного виду діяльності на інші, професійна підготовка набуває універсального характеру. Трудовий потенціал колективу в особі робочої сили висуває певні вимоги до системи робочих місць, до системи організації й умов праці на виробництві. Вони виражаються в орієнтації працівників на змістовну працю, вищий рівень організації з нормальними санітарно-побутовими умовами та сприятливим морально-психологічним кліматом. Підприємство потребує не робочу силу як таку, а робітників, що мають визначені характеристики та відповідають певному рівню виробництва. Розширення, модернізація і відновлення виробництва вимагають мобільних працівників, здатних вчасно задовольняти потреби підприємства у фахівцях відповідних спеціальностей. Керування стійким колективом означає розробку на підприємстві системи заходів зі збереження штату тих працівників, що за умови скорочення чисельності здатні не тільки зберегти трудовий потенціал колективу, але і бути основою його розвитку в майбутньому. Вивільнення повинне враховувати необхідність дотримання динамічної стабільності колективу, тому що в протилежному випадку трудовий потенціал підприємства може бути знижений через порушення цієї стабільності і процес стане некерованим.

Потенційну мобільність працівника багато в чому визначають такі характеристики трудового потенціалу індивіда, як освіта, кваліфікація, професійна компетентність, стан здоров'я і т. д. Наприклад, схильність до звільнень у цілому мало залежить від віку. Працівники із середньою освітою витрачають часу на проходження одного тарифного розряду

приблизно в два рази менше, ніж робітники з освітою вісім-десять класів.

Підсумовуючи сказане, необхідно розглядати керування персоналом як сукупність відносин, механізмів, форм і методів впливу на формування, розвиток і використання потенціалу персоналу організації (рис. 2.23). Керування персоналом виступає одночасно як система, як процес і як структура.



Рис. 2.23 – Механізм керування персоналом

Моніторинг керування персоналом (англ. *monitoring*: від лат. *monitor* — нагадує, наглядає) — спосіб проведення спеціальних спостережень у системі керування персоналом і кадровими процесами. Мета моніторингу

керування персоналом — постійне відстеження, контроль і регулювання соціально-економічних, організаційно-правових, професійних факторів, що впливають на підвищення ефективності діяльності персоналу організацій і характеризується конкретними показниками її функціонування. Завдання моніторингу: вибір продуктивних методів контролю як функціонування відповідного управлінського апарату в цілому, так і складу функцій, процедур, операцій і дій кожного фахівця. Особливо уважно виявляються фактори (причини) високої або низької ефективності роботи персоналу обстежуваної організації.

У ході такого моніторингу досліджують передумови удосконалення організації праці, залучають додаткові резерви підвищення її ефективності та якості. Предметом такого моніторингу на практиці є вивчення динаміки професійної реалізації (становлення, адаптація, службове зростання, підвищення кваліфікації, перепідготовка і т. п.) персоналу. Серед численних питань, що контролюються в ході моніторингу, постають не тільки проблеми найму, навчання, розвитку, кар'єрного зростання персоналу, але і те, яким чином працівники заохочуються в матеріальному і психологічному відношенні, який обраний стиль керування персоналом, які витрати на його утримання, баланс трудових ресурсів, рівень втрат і плинність персоналу, ступінь задоволення службою і т. д.

Як показано вище, система керування персоналом покликана впливати на трудовий потенціал з метою зміни його параметрів у потрібному для організації напрямку, тобто за допомогою управлінського впливу прагнуть забезпечити визначений рівень показника, що характеризує стан трудового потенціалу. У цих умовах ефект керування можна оцінити ступенем близькості фактичного стану трудового потенціалу до запланованого або різницею між колишнім і новим рівнем показника. Але кінцеву мету керування персоналом виразити одним показником неможливо, тому застосовується система показників, що відбиває різні аспекти трудового потенціалу (чисельність персоналу, професійно-кваліфікаційна структура, стан здоров'я і т. д.), вимір яких у ході керування потрібно здійснити при мінімумі витрат.

11.4 Формування трудового потенціалу підприємства

Формування трудового потенціалу підприємств є однією з найважливіших функцій управління. Із прискоренням перетворень структури підприємств і зростанням невизначеності зовнішнього середовища зростає значення трудового потенціалу як стратегічного ресурсу, що визначає конкурентоспроможність підприємства в довгостроковій перспективі. Це завдання особливо важливе в умовах трансформації ієрархічно централізованих структур у більш "плоскі", ринково орієнтовані.

Реалізацію стратегічної мети формування трудового потенціалу не можна вирішити, опираючись на сформовану практику роботи відділів

кадрів, орієнтованих, головним чином, на адміністративні методи управління. Ця мета може бути реалізована в ході формування трудового потенціалу підприємства, що є найважливішою складовою планування людських ресурсів (робочої сили).

Планування людських ресурсів враховує інтереси і підприємства і зайнятих на ньому працівників. Для підприємства важливо мати у своєму розпорядженні персонал, здатний забезпечити вирішення виробничих завдань. Це вимагає урахування кількісних (чисельність), якісних (кваліфікація), просторових (місце прикладання праці), тимчасових (період роботи) характеристик зайнятих. Всі етапи формування й наступного використання трудового потенціалу заторкують інтереси працівників, оскільки супроводжуються зміною кар'єрних перспектив і розмірів винагороди працівників. Вирішення цілої низки питань вимагає проведення підготовчої роботи.

Формування трудового потенціалу підприємств повинне створювати умови для мотивації більш продуктивної праці. Це ефективно тільки тоді, коли інтегроване в загальний процес планування виробничої й невиробничої діяльності підприємства й тим самим пов'язане з формуванням і реалізацією його стратегії (у тому числі антикризової). Саме в цьому проявляється важливий елемент реалізації стратегії управління працею на відміну від діяльності "кадровиків", що займаються вирішенням поточних, не пов'язаних з перспективами розвитку кадрових питань.

Процес формування кадрового потенціалу підприємств повинен дати відповідь на наступні питання:

- Скільки працівників, якої кваліфікації, протягом якого часу й у якому місці будуть зайняті?
- Яким чином можна залучити потрібний і скоротити зайвий персонал без серйозних соціальних витрат?
- Як використовувати працівників відповідно до їхнього потенціалу?
- Як підтримувати відповідність знань зайнятих і запитів виробництва й забезпечити їхній розвиток для виконання нових, більш складних завдань?
- Яких витрат потребує здійснення запланованих заходів для вирішення завдань у цій сфері?

Відповідна робота, як правило, здійснюється ітеративним чином, з багаторазовим поверненням до попередніх етапів, постійною оцінкою наявних обмежень. Вона вимагає тісного зв'язку служби управління персоналом практично з усіма підрозділами підприємства. Проведена ними аналітична робота повинна повною мірою враховувати як базисні характеристики діяльності підприємства, так і основні параметри зовнішнього середовища.

Відправною межею для вирішення завдання формування трудового потенціалу є здійснення аналізу, що базується, як це прийнято в закордонній практиці, на використанні наступних нормативних документів:

- специфікація робіт (тобто їхній опис), що дозволяє встановити пропоновані певним видом діяльності вимоги до знань і вмінь;
- особистісна специфікація, що відбиває вимоги до особистісних і ділових якостей робітника (посадові інструкції, як правило, містять лише формальні вимоги, насамперед рівень освіти та стаж).

Перший документ формує професійний, а другий – особистісний блок аналізу.

За допомогою цих документів легше визначити ступінь невідповідності між необхідним і наявним трудовим потенціалом. На цій основі можуть бути прийняті всілякі рішення у сфері управління й розвитку людських ресурсів.

Перелічимо основні етапи планування розвитку трудового потенціалу підприємства:

- оцінка наявних людських ресурсів;
- прогнозування й планування потреб у людських ресурсах на перспективу;
- планування поліпшення якості й реструктуризації людських ресурсів організації;
- розробка програми задоволення потреб у людських ресурсах за рахунок зовнішнього середовища.

Оцінка наявних людських ресурсів базується на використанні наступної інформації:

- об'єктивні характеристики персоналу (стать, вік, місце проживання);
- структурні характеристики (розподіл за рівнем кваліфікації, тривалістю зайнятості на підприємстві; співвідношення чисельності робітників, фахівців і керівників);
- перелік завдань, що виконуються під час роботи, а також їхні особистісні характеристики;
- плінність та інші характеристики мобільності;
- втрати часу з різних причин; тривалість робочого дня й характер трудових відносин з даним підприємством (повна/часткова; постійна/тимчасова зайнятість; однозмінна/ багатозмінна робота; максимальна/мінімальна відпустка і т. д.);
- трудова винагорода (заробітна плата й інші види доходів, пов'язані з підприємством, їхня структура й величина);
- дані про виплати й послуги соціального характеру, що надаються відповідно до закону, трудових угод різних рівнів, за ініціативою роботодавця.

Оцінка наявних людських ресурсів дозволяє виявити ступінь невідповідності трудового потенціалу виробничим завданням і стратегії

розвитку підприємства. При цьому ступінь невідповідності оцінюється в трьох розрізах:

- кількісному (число працівників);
- якісному (наприклад, ступінь відповідності профілю освіти виробничим завданням);
- організаційно-правовому (відповідність зайнятих специфікаціям робіт і основних характеристик трудових відносин).

Прогнозування й планування потреб у людських ресурсах базується на використанні даних, отриманих на попередньому етапі. При цьому додатково аналізуються:

- наявні робочі місця та робочі місця, що готуються до введення, з урахуванням передбачуваних змін коефіцієнтів змінності;
- прогнози зміни трудового навантаження;
- план проведення організаційних заходів;
- програми технічного переозброєння;
- штатний розклад, плани заміщення штатних посад, планування кар'єри працівників.

Послідовність роботи можна зобразити схематично (рис. 2.24).

Необхідно мати на увазі, що на практиці проходження більшості етапів здійснюється неодноразово й з різним ступенем деталізації, що дозволяє забезпечити необхідний ступінь варіантності проведених розрахунків і тим самим забезпечити належний ступінь стійкості пропонованих рішень.

Планування потреби в людських ресурсах припускає також розробку наступних планів:

- навчання, перепідготовка й підвищення кваліфікації;
- ділова кар'єра;
- заміщення ключових посад у випадку їхнього звільнення;
- фінансування заходів щодо залучення, перерозподілу, адаптації, розвитку й вивільнення цих ресурсів.

Потреба в людських ресурсах диференціюється в розрізі професій і спеціальностей, рівнів і профілів підготовки.

Існують дві форми потреби в людських ресурсах: загальна (або повна) й додаткова потреба.

Загальна (повна) потреба в людських ресурсах відбиває сукупну кількість людських ресурсів, необхідних підприємству в тому або іншому періоді. Вона визначається числом працівників, які необхідні для заміщення всіх робочих місць.

Додаткова потреба показує сукупність людських ресурсів (по кожній категорії) працівників, що необхідні підприємству понад наявну кількість. Ця потреба характеризується аналогічними параметрами, які стосуються заміщення нових місць, що звільнилися, та робочих місць, що трансформуються.

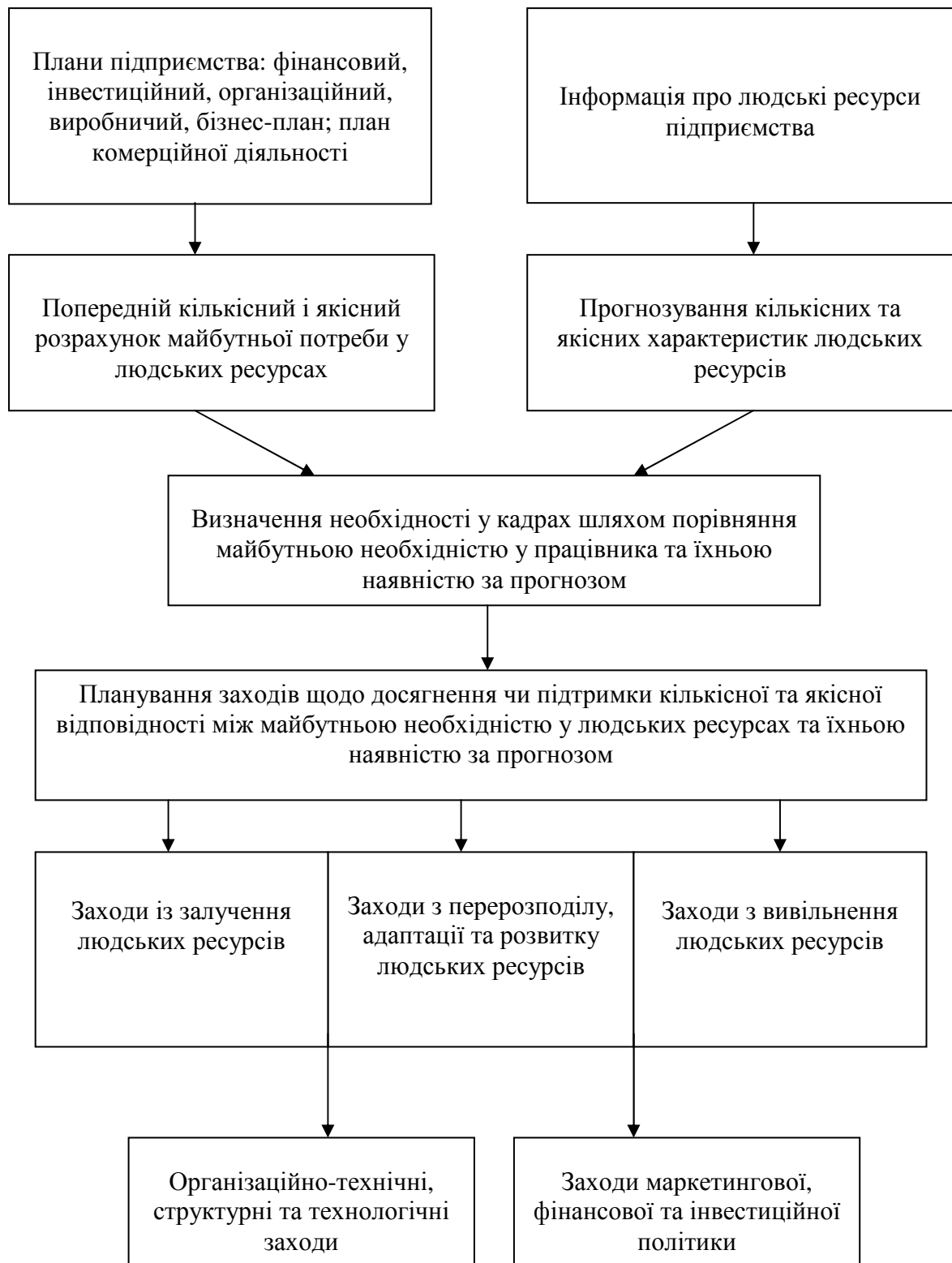


Рис. 2.24 – Планування потреби у людських ресурсах

Залучення людських ресурсів (рис. 2.25) за рахунок внутрішніх джерел має наступні переваги:

- додаткова мотивація внаслідок появи шансів на просування по службі;

- низькі витрати на залучення;
- гарна популярність претендентів;
- швидша адаптація на нових місцях;
- зростання ступеня прихильності до організації;
- збереження сформованого рівня оплати праці (претендент зі сторони може пред'явити вищі вимоги до оплати).

У зв'язку з цим цікавий приклад французького підприємства «Мерлен Жерен», що одержав у численних публікаціях назву "Досвід 1000 на 1000". Виконуючи урядове рішення про дострокове звільнення пенсіонерів, воно було змушене звільнити 1000 зайнятих. Однак підприємство зробило масштабну реконструкцію й після проходження курсу перенавчання прийняло цих людей на нові робочі місця, ліквідувавши тим самим нестачу людських ресурсів тільки за рахунок внутрішніх джерел.

Зовнішні джерела мають свої переваги:

- наявність широкого вибору претендентів;
- поява нових імпульсів для розвитку підприємства;
- зникнення суперництва між працівниками за висунення на посаду;
- можливість стійкого покриття додаткової потреби в людських ресурсах.

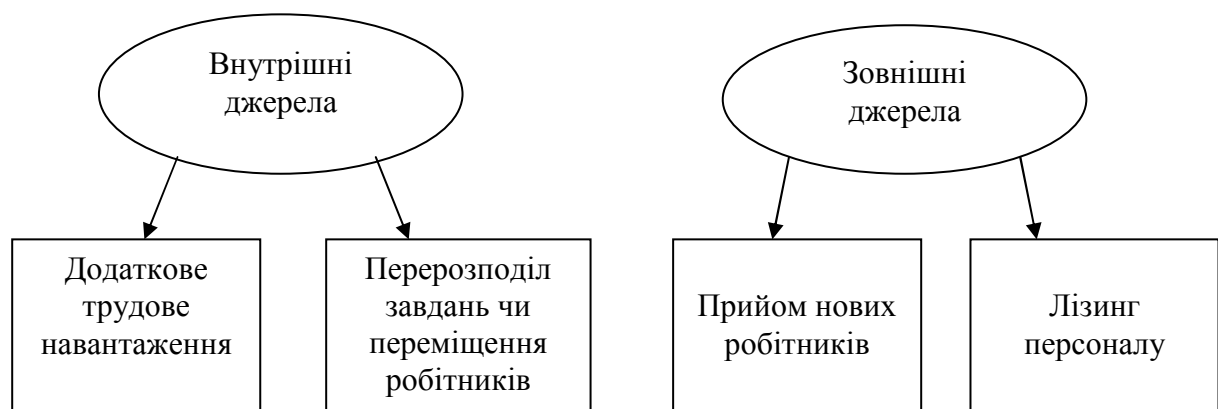


Рис. 2.25 – Залучення людських ресурсів

Під час залучення працівників ззовні особливого значення набуває проблема трудової адаптації. В ході взаємодії працівника й роботодавця відбувається взаємне пристосування. Його основу формує поступове входження робітника в нові для нього професійні й соціально-економічні умови праці, засвоєння сформованих норм організаційної культури й звикання до існуючого соціально-психологічного клімату.

Можна виділити дві форми адаптації. Первинна адаптація стосується, перш за все, випускників навчальних закладів, що не мали досвіду професійної діяльності. Останнім часом проблема їхнього працевлаштування помітно загострилася. Вторинна адаптація розглядається стосовно працівників, що змінили об'єкт діяльності або професійну роль та мають стаж роботи.

Планування вивільнення людських ресурсів спрямоване на надання процесу планомірного характеру й стримування вибуття найбільш кваліфікованих кадрів. На жаль, цей напрямок не одержав належного розвитку на вітчизняних підприємствах. Це стосується й роботи із працівниками, що звільняються (у тому числі у зв'язку з виходом на пенсію).

Розглянемо тепер проблеми використання людських ресурсів. Важливе значення тут мають плани заміщення штатних посад, що звільнилися. Опіраючись на специфікації робіт і особистісні атестації, необхідно брати до уваги не тільки кваліфікаційні ознаки, але й навантаження (фізичні й психічні), умови праці, індивідуальні характеристики претендентів. Можливе резервування робочих місць з певними характеристиками для молоді, жінок, працівників похилого віку, осіб з обмеженими фізичними й психічними можливостями.

Використання людських ресурсів пов'язане з різними витратами роботодавця. Основне значення серед них мають:

- заробітна плата й нарахування на неї;
- доплати на харчування;
- витрати, пов'язані з житлово-побутовим обслуговуванням, культурними заходами, відпочинком і охороною здоров'я, забезпеченням дитячими дошкільними установами;
- витрати на відрядження й службові роз'їзди;
- кошти на придбання спецодягу;
- витрати на навчання, перепідготовку, підвищення кваліфікації;
- витрати на охорону праці й підтримку психологічного клімату.

При більшій плинності великого значення набувають витрати з пошуку, залучення й відбору працівників, а також різні витрати, пов'язані з адаптацією нових працівників на робочих місцях.

На багатьох підприємствах з'являється необхідність враховувати витрати, пов'язані з участю працівників у прибутках.

Розвиток людських ресурсів припускає перепідготовку й підвищення кваліфікації працівників. Розглянемо навчання працівників у межах підприємства. Значення такого навчання істотно зросло у зв'язку з повною втратою прямих зв'язків роботодавців і освітніх закладів.

Крім, власне, навчання в рамках цього напрямку відбувається планомірне переміщення робітників і фахівців, що мають необхідні рівень і профіль освіти, зайнятих на невідповідних цьому рівню й профілю робочих місцях. Так забезпечується більш повне використання трудового потенціалу підприємства. Крім того, здійснюється планова ротація працівників, що (при включенні в неї деяких освітніх елементів) може розглядатися як форма перепідготовки й підвищення кваліфікації.

Перепідготовка й підвищення кваліфікації працівників – це поглиблення, розширення й доповнення здобутої раніше кваліфікації. У них беруть участь працівники, що закінчили професійний навчальний заклад. Тим самим вони забезпечують відповідність між попитом та

пропозицією праці, не розриваючи існуючого зв'язку між працівником і роботодавцем.

Перепідготовка працівників – це освітні заходи щодо освоєння інших сфер діяльності (професій, виробничих завдань). Значення перепідготовки підсилюється в період структурної перебудови економіки й реалізації антикризових програм. Підвищення кваліфікації, навпаки, має на меті поглиблення й удосконалення наявних у працівників професійних знань і не виходить за рамки їхньої професії.

У сучасних умовах мова йде про еволюцію фрагментарного навчання (тренінгу) в напрямку інтегральної концепції розвитку людських ресурсів. Основним напрямком цього розвитку є забезпечення підприємства добре підготовленими й мотивованими працівниками відповідно до стратегії його розвитку. При цьому безупинно відслідковуються зміни зовнішнього середовища підприємства як з погляду трансформації напрямків розвитку, так і з позицій змін умов функціонування людських ресурсів. Цьому також сприяє цикл підготовки й виробництва товарів, що скорочується, їхня часта змінюваність. Концепція розвитку людських ресурсів містить у собі наступні напрямки, від успішної реалізації яких залежить розвиток трудового потенціалу підприємства:

- підвищення гнучкості системи навчання, її орієнтація на кінцеві результати виробництва;
- поширення нових форм навчання;
- персоніфікація програм навчання з урахуванням особливостей трудової кар'єри працівника і її перспектив;
- зрушення від переважно індивідуального навчання до "підприємств, що навчаються,";
- перехід функцій навчання від викладачів до професіоналів-консультантів з розвитку людських ресурсів;
- посилення ролі взаємодії слухачів у ході реалізації освітніх програм;
- стрімке зростання обсягів інформаційних ресурсів, що використовуються у процесі навчання;
- перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно орієнтованих програм розвитку.

Таким чином, план розвитку людських ресурсів повинен бути результатом синтезу стратегії підприємства й системи управління людськими ресурсами. Це знаходить своє вираження в циклі розвитку людських ресурсів підприємства (рис. 2.26).

11.5 Інноваційне управління працею

Наприкінці XX ст. світова економіка вступила в постіндустріальну стадію розвитку. Ця радикальна трансформація була обумовлена істотним підвищенням значення інновацій, нових знань і інформації. Інтелектуалізація навколишнього середовища, інноваційне

підприємництво, оволодіння інформаційними потоками виступають як основа існування високоефективної й конкурентоспроможної ринкової економіки.

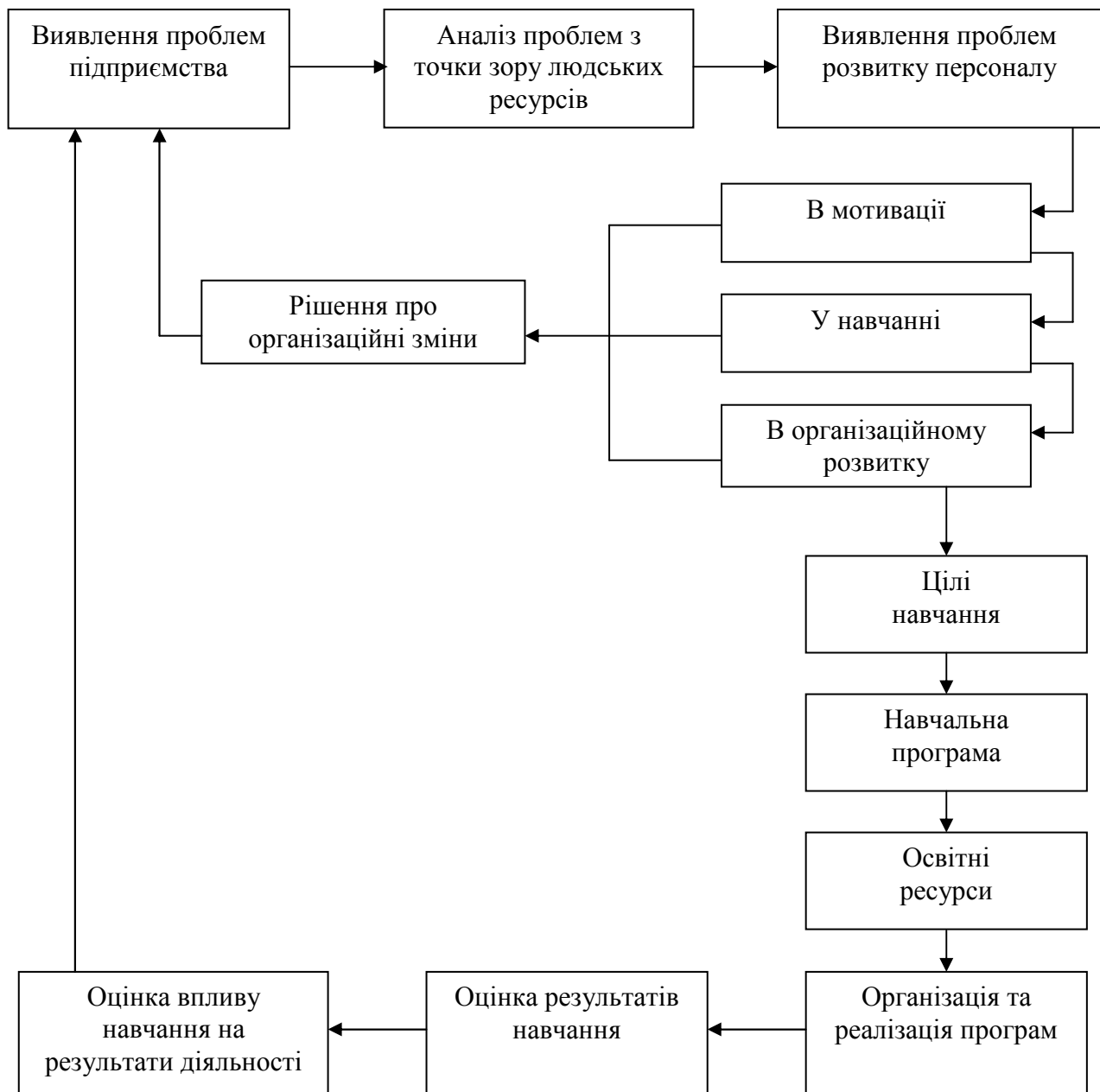


Рис. 2.26 – Цикл розвитку людських ресурсів

Як наслідок цього процесу у світовому господарстві за останні десятиліття різко зросла частка сфери послуг. Вже сьогодні сфера послуг у найбільш розвинених країнах становить до 80 % ВВП. Розширення сфери послуг, сполученої із сферою духовних і інтелектуальних благ, у свою чергу, стимулює розвиток інформаційної техніки й технології, засобів зв'язку, які усе більше поєднують людей та не вимагають великих речовинних витрат. Інформацію й знання як її впорядковану форму сьогодні виготовляють, використовують і реалізують як будь-який інший продукт, у результаті чого формується єдина світова інформаційно-комунікативна система.

Тому сучасна система господарства становить собою інноваційне відтворення, в основі якого нові наукові знання, передові інформаційні технології, послуги й продукти.

Перехід до постіндустріального суспільства пов'язаний з усіма сторонами трудової діяльності. Розвиток електроніки й інформаційних технологій докорінно змінили зміст праці на низці виробництв, перетворивши її з жорстко регламентованої у творчу і пізнавальну. Гнучкі технології звільнили людину від численних одноманітних завдань. У багатьох сферах виробництва відбувається перехід від праці, спрямованої на об'єкт, до праці, спрямованої на систему, що включає істотний економічний і управлінський компонент. Сучасна праця передбачає кооперацію й навчання, використання колективних знань для отримання нової інформації, що матеріалізується в машинах, процесах і продуктах. На зміну регламентованій, одноманітній роботі приходить кваліфікаційна праця, заснована на використанні творчого потенціалу працівників, особливого значення набувають культ знань і заохочення інноваційної поведінки персоналу.

Автоматизація й робототехніка в системі гнучкого інноваційного виробництва неминуче сприяє перетворенню робочих місць. Змінюються склад і значущість професій, розширюються сумісництво й додаткова зайнятість, робота на умовах неповного робочого дня й гнучкого графіка роботи.

Розуміння посади як постійного, вузько спеціалізованого місця роботи йде разом з уявленням про організацію як непорушну ієрархію посад. Сьогодні від працівника вимагається не тільки ретельне виконання посадових функцій, але й здатність робити те, що хоча й не передбачене посадовою інструкцією, однак необхідне для функціонування організації в цей момент. Особливе значення має наявність у працівника різнобічних професійних навичок і здатності розвивати й здобувати нові. Все це безумовно вимагає принципово нового підходу до управління працею на підприємстві.

Відомо, що в період панування технократичного типу управління працею, характерного для індустріальної стадії економічного розвитку, менеджмент фактично не розглядав розширення творчої ініціативи працівників як свого безпосереднього завдання. Зайняті на підприємстві розглядалися, головним чином, лише як сила, що приводить у дію машини й устаткування.

Праця більшості робітників та службовців була вузькоспеціалізованою і не вимагала фундаментальної підготовки. Зв'язки між працівниками цілком визначалися технологічним процесом і жорстко регламентувалися керівництвом. Вони були спрямовані на підтримку стійкості виробництва й запобігання небажаним відхиленням.

Слід зазначити, що в умовах незмінності технологічних процесів і передбачуваності стану зовнішнього середовища в такій системі було чимало переваг. До їхнього числа, в першу чергу, варто віднести стійкість,

чітке функціонування зв'язків, можливість жорсткої регламентації дій співробітників і т. п.

Однак у сучасних умовах, що характеризуються посиленням конкуренції й необхідністю впровадження інновацій, технократичне управління орієнтує підприємство на короткострокові цілі й застарілий досвід, що призводить до несвоєчасної реакції на появу нових проблем, недостатнього використання знань і компетенцій працівників, опору нововведенням.

Для постіндустріальної економіки нормою є принципово інший – інноваційний підхід до людини як до фактора прогресу сучасного виробництва. Він полягає в тому, що процес формування й перебудови підприємства підкоряється принципу "від людей до організації, до її структур і механізмів". Це суперечить технократичному підходу, що вимагає від людини пристосування до організаційних нововведень. Новий підхід знаходить своє втілення в посиленні уваги менеджменту до активізації людського фактора, у використанні як фізичного, так і психологічного потенціалу працівників, не тільки виконавчих, але й творчих здібностей.

Всупереч поширеній думці, творчу працю не можна звести до деякого виду занять, групи професій або посадового рівня. Основною ознакою творчої праці є наявність якісної новизни в здійснюваних працівником видах діяльності незалежно від їхніх конкретних результатів, наприклад, продукт, технологія, послуга, управлінська реорганізація, наукове або культурне досягнення. В основі інновацій будь-якого роду в остаточному підсумку лежить творча праця.

У теорії менеджменту якісна зміна (нововведення, інновація) може бути пов'язана як з розвитком "високих" технологій, так і зі здійсненням організаційно-технічних змін у галузі торгівлі, послуг, фінансів. Розвиток нових видів підприємницької діяльності, зміна зовнішнього середовища і перетворення ринкової інфраструктури – все це є поштовхом до здійснення цілої низки інновацій. При цьому проведені розрахунки показують, що народно-господарський ефект від подібних інновацій часто є набагато сильніший, ніж від "високих" технологій.

На практиці важко провести чітку хронологічну межу між періодом технократичного управління працею й епохою переважання інноваційних принципів управління. Це пов'язано з тим, що протягом тривалого періоду часу навіть на найстійкіших діючих підприємствах відбувалося періодичне заперечення властивих традиційному виробництву принципів технократичного управління працею. Причинами цього були впровадження нової техніки й технології, підвищення якості робочої сили, посилення конкуренції.

Проте ми можемо стверджувати, що остаточне настання нового етапу управління працею відбулося лише в останні десятиліття. Зниження темпів економічного зростання й продуктивності праці, що посилювалися енергетичними кризами 1973 і 1979 – 1980 рр. у провідних країнах Заходу,

дало імпульс глибокій переоцінці рушійних сил і умов економічного зростання. У господарській діяльності намітився перенос акцентів із зовнішніх для людини речовинних параметрів на внутрішні, пов'язані із творчою діяльністю. Посилився динамізм господарської діяльності, новий імпульс якому додав перехід цілого ряду країн світу до ринкової економіки наприкінці – на початку 90-х рр.

Таким чином, сама логіка світового соціально-економічного розвитку порушила питання про глибоку перебудову менеджменту на основі якісно нових інноваційних принципів. Теоретично найбільш повно ці нові організаційні принципи були в той період представлені в роботах Т. Пітерса й Р. Уотермена, П. Друкера, а також Дж. Нейсбіта й П. Абардіна.

Висунуту цими авторами організаційну філософію можна виразити лаконічно: "У новому постіндустріальному суспільстві фінансовий капітал буде витіснюватися людським як стратегічний ресурс. Люди й прибуток тісно пов'язані".

Таким чином, на зміну технократичному управлінню працею, характерному індустріальній стадії економічного зростання, приходить управління, засноване на якісно нових інноваційних принципах. Наведемо розходження між ними у табл. 2.6.

Таблиця 2.6 – Характеристика різних типів управління працею

Елементи організаційного механізму	Види управління працею	
	технократичний	інноваційний
1	2	3
Цілі	Оптимізація прибутковості	Оптимізація потенціалу прибутковості
Шляхи досягнення цілей	Екстраполяція колишніх доходів на перспективу	Визначаються шляхом зіставлення можливостей отримання прибутку та якісного управління
Організаційна структура	1. Стабільна чи та, яка розширюється	1. Гнучка зі структурою, що змінюється
	2. Діяльність організована на основі процесу переробки ресурсів	2. Діяльність організована згідно з проблемами
Проблеми	Знайомі, стандартні, повторні	Неповторні, нові, нестандартні
Об'єкт управління	Вузькоспеціалізовані робітники як частини машин	Кваліфіковані робітники з широкого профілю, які включені в освітні програми
Суб'єкт управління	Лінійні керівники, що підтримуються кадровими службами, які грають роль підлеглих; організаційна праця віддалена від виконавчої	Спеціальні підрозділи з управління людськими ресурсами з високим статусом та лінійні керівники, лідери, автономні групи

Продовження таблиці 2.6

1	2	3
Оплата праці	Індивідуальна, відрядна, погодинно-преміальна	Погодинно-преміальна, групова з використанням індивідуальних коефіцієнтів, плата за знання та компетенцію
Системи заохочень та стягнень	1. Заохочення за стабільність, ефективність	1. Заохочення за творчість, ініціативу
	2. Стягнення за помилки	2. Стягнення за відсутність ініціативи
Системи інформування персоналу	Оперативна інформація про виконання планових завдань підрозділами	Докладні повідомлення про діяльність організації в цілому, її життя, проблеми, завдання
Рухомість персоналу	Мінімальна, пов'язана переважно з просуванням ієрархічними сходами	Можливість горизонтальних та вертикальних переміщень у відповідно до завдань, що вирішуються
Стиль керівництва	Стабільність, вміння встановити єдність підходів	Допущення ризикових дій, вміння заохотити робітників на сприйняття змін
Характер дій при вирішенні проблем	1. Реакція у відповідь на появу проблеми	1. Активний пошук та аналіз можливостей
	2. Запізнення відносно їх появи	2. Передбачення проблем
Механізм пошуку альтернатив	1. Орієнтація на колишній досвід	1. Творчий пошук
	2. Незначні відхилення від статусу-кво	2. Великі відхилення від статусу-кво
	3. Розглядається єдина альтернатива	3. Розглядаються багаточисленні варіанти
Відношення до ризику	1. Мінімізація ризику	1. Свідомий ризик
	2. Відповідність колишньому досвіду	2. Балансування сукупних варіантів, пов'язаних з ризиком
Психологічний клімат	Налаштування на вирішення поточних завдань у рамках свого робочого місця	Орієнтація на дії робітників з висунення та реалізації інновацій

У 80-х рр. XX ст. відбувається зміна управлінської парадигми: від технократичної, що вимагала пристосування людини до організаційних нововведень, менеджмент переходить до інноваційної парадигми, що дотримується принципу: від людей до організації, її структур і механізмів. Люди і їхні таланти стають найціннішими ресурсами організації. Управління людськими ресурсами стає її стратегічним завданням, а розвиток людського потенціалу перетворюється в статтю інвестицій, а не витрат, як у традиційних технократичних організаціях.

Інновація (нововведення) становить собою цілеспрямовану зміну, свідомо внесену в процес розробки, виробництва й збуту продукції (послуг) з метою кращого задоволення наявної або формування нової

суспільної потреби. На практиці під інновацією розуміється прибуткове (рентабельне) використання нововведень у вигляді нових технологій, видів продукції (послуг), організаційно-технічних і соціально-економічних рішень виробничого, фінансового, комерційного, адміністративного характеру, а також інших результатів інтелектуальної діяльності.

Системний аналіз сутності інноваційної діяльності на підприємстві першим виконав Й. Шумпетер. Він виділив основні напрямки нововведень, обґрунтував значимість ролі підприємців у їхньому здійсненні, проаналізував мотиви інноваційної діяльності. Вбачаючи в змінах не наслідок кризи, а необхідну складову розвитку економіки, він використовував поняття інновацій, що охоплює виготовлення нових або вдосконалення вже відомих виробів і послуг, освоєння нових ринків збуту, пошук інших джерел сировини, проведення організаційних і управлінських перетворень.

Нині прийнято виділяти наступні типи інновацій: продуктові (нові товари або послуги споживчого або виробничого призначення); технологічні (нові технології); соціальні (нові соціальні структури й механізми) і комплексні, що сполучають названі типи нововведень. У дійсності всі скільки-небудь істотні інновації неминуче мають комплексний характер.

Інноваційний підхід до управління передбачає сполучення довгострокових господарських орієнтирів організації й мобільного використання потенціалу працівників. Підвищення ролі нововведень у реалізації стратегічних цілей великих компаній, орієнтованих на постійне відновлення продукції й удосконалення її якості, викликає необхідність диференційованого підходу до ключових управлінських і науково-технічних працівників. Це вимагає урахування поряд з їхніми професійними якостями також і конкретної участі в інноваційному процесі (ініціювання нових ідей, акумулювання технічної й комерційної інформації, формування умов для реалізації нововведень і т. д.).

Сучасна економіка характеризується безперервним процесом нововведень. Щоб вижити, підприємство повинно постійно впроваджувати нововведення. Цей процес прискорюється в період кризи. Але будь-яка істотна інновація має дві сторони – творчу і соціальну.

Творча сторона інновації з економічної точки зору означає нове, більш ефективне й перспективне сполучення факторів виробництва. Хоча економічний аспект інновацій має першочергове значення, ми не повинні залишити поза увагою їхню соціальну сторону.

Інновація для її ініціаторів – це відповідь на виклик, що вимагає мобілізації всіх сил заради впровадження нової технології, виробництва нового товару (послуги), освоєння нових форм організації виробництва й розподілу, завоювання нових ринків збуту, задоволення зростаючих запитів клієнтів, поліпшення співвідношення "якість – ціна". Цей постійний виклик є наслідком внутрішніх і зовнішніх (стосовно підприємства) суперечностей, для подолання яких необхідні наявність у

працівників відповідних якостей і навіть «творчого генія».

Інший ефект нововведення полягає в тому, що воно вивільняє ресурси, які можуть бути використані в іншому місці. Потрібно усе менше робочого часу для виробництва продукту або послуги того ж виду. Відтепер щоб зробити таку ж кількість благ і послуг, можна працювати менше (або при такій же тривалості роботи можна одержати більше благ і послуг).

Руйнівна дія інновації з економічної точки зору полягає насамперед у руйнуванні підприємств, що не впровадили нововведення, зникненні ряду товарів і послуг, ліквідації безнадійно застарілої техніки. Але особливо важливий тут соціальний аспект інновацій.

Інновації можуть погіршити становище низки соціально-професійних груп, знецінити здійснені раніше інвестиції в людський капітал, збільшити масштаби безробіття й підсилити в остаточному підсумку існуючу в суспільстві соціальну напруженість.

Тому здійснення інновацій завжди вимагає проведення продуманої аналітичної роботи з метою мінімізації збитків від дії їхньої руйнівної дії.

Все це, безумовно, вимагає принципово іншого підходу до управління працею. Мова йде про формування системи інноваційного управління працею (ІУП), що має свій об'єкт і предмет дослідження. Об'єктом ІУП є людські ресурси організації, а предметом – розвиток творчого потенціалу й інноваційної поведінки працівників.

Слід зазначити, що ІУП, з одного боку, найбільш характерне для інноваційних організацій, що діють у наукомістких галузях виробництва, але з другого боку – будь-яка сучасна організація, яка прагне успішно конкурувати в ринковому середовищі, повинна реалізовувати інноваційні принципи й методи керування.

Також очевидно, що ІУП, по-перше, повинно бути взаємопов'язаним зі стратегічним управлінням організацією, по-друге, відповідним чином організованим і являти собою певну систему.

Основними специфічними функціями ІУП, на наш погляд, є наступні:

1. Інноваційний клімат організації

Інноваційний клімат є частиною загальної організаційної культури організації. Однозначного визначення поняття інноваційного клімату немає. Найчастіше під ним розуміється комплекс умов, що сприяє пошуковим зусиллям працівників у висуванні й реалізації нових ідей. Найбільш сприятливий інноваційний клімат характеризується загальною спрямованістю на інноваційність як ясно виражену ціль, що досягається спільними зусиллями, а також високим ступенем взаємної довіри, децентралізації прийняття рішень і фінансового контролю.

Наприклад, керівництво фірми «Полісар» (США) включає в інноваційний клімат такі параметри, як:

– бачення персоналом фірми основних напрямків і майбутніх орієнтирів науково-технічного й ринкового розвитку;

- цілеспрямовані зусилля з висування нових ідей, подолання бюрократичних організаційних бар'єрів, розвиток творчих здібностей персоналу, розширення повноважень інноваторів, посилення уваги всіх працівників щодо досягнення високої якості й зразкового стану фірми;

- розуміння кожним працівником своєї ролі в загальних зусиллях з реалізації технічної стратегії;

- сприйняття динамічних науково-технічних і організаційних змін на всіх рівнях управління компанії.

Створення сприятливого інноваційного клімату передбачає атмосферу довіри, виявлення й подолання факторів, що блокують творчі зусилля й спільну пошукову роботу персоналу, розширення повноважень інноваторів на робочому місці, використання організаційних і психологічних інструментів, що допомагають "генерувати" нові ідеї.

2. Система ефективного генерування ідей і механізм акумулювання творчих пропозицій

Пітер Друкер виділяє 7 областей аналізу, що є джерелом інноваційних ідей:

- несподівана подія для фірми (її успіх або невдача) або несподівана подія в зовнішньому середовищі;

- невідповідність між реальністю, яка вона є насправді, і нашими уявленнями про неї;

- нововведення, які плануються заздалегідь;

- раптові зміни в структурі галузі або ринку;

- демографічні зміни;

- зміни в ціннісній орієнтації людей, їхніх настроях і соціальних настановах;

- нові знання, отримані як науковим, так і практичним шляхом.

Перші чотири області змін Друкер відносить до внутрішніх, три наступні – до зовнішніх. При цьому він відзначає, що між ними немає чітких меж і вони можуть взаємоперетинатися, однак кожна з областей вимагає окремого аналізу.

Практика інноваційної діяльності знає логічні й евристичні методи генерування інноваційних ідей. До логічних можна віднести такі методи, як метод проб і помилок, метод контрольних питань, морфологічний аналіз, метод фокальних об'єктів; стратегію семиразового пошуку, теорії вирішення образотворчих завдань і ряд інших. З евристичних методів найбільш відомими є: метод мозкового штурму, синектика, метод спрямованого мислення, метод використання бібліотеки евристичних прийомів.

Для того щоб озброїти персонал навичками інноваційного мислення, сучасні організації розробляють спеціальні навчальні програми, запрошують фахівців для проведення тренінгів.

Ідеї є основою життєдіяльності інноваційних організацій, а програми висування пропозицій дозволяють реалізовувати ці ідеї. Багато передових компаній сьогодні мають гнучкі багатоканальні механізми акумулювання

творчих ідей і пропозицій, за допомогою яких інноваційна діяльність постійно контролюється й підтримується вищим керівництвом. Застосовують швидкість і гласність при розгляді заявок, процедури чітко і ясно визначені, заохочується подання як індивідуальних, так і групових пропозицій.

Програма висування пропозицій дає співробітникові, зайнятому певною роботою, можливість виробити й представити свої ідеї й міркування з її вдосконалення. Це дозволяє організації відбирати й реалізовувати інноваційні ідеї, а також більш ефективно використовувати ресурси, підвищувати продуктивність праці та якість продукції. Для співробітника програма висування пропозицій, крім додаткового доходу, забезпечує можливість творчого самовираження, дозволяє домагатися визнання й відчувати себе причетним до справ організації.

Програми висування пропозицій заощаджують фірмам щорічно мільярди доларів і дозволяють їм ділити ці доходи із співробітниками, які сприяють цій економії. Найбільш ефективним інструментом, що забезпечує залучення співробітників до активної творчої діяльності, вважаються програми висування пропозицій у Японії. Запозичивши в 50-х рр. XX ст. у США й колишнього СРСР (рух новаторів і винахідників) концепцію програми, японці значно перевершили своїх вчителів. Нині на кожного співробітника в Японії припадає в 100 разів більше пропозицій, ніж у США, а економічний ефект на одного співробітника в Японії в чотири рази вищий. Слід зазначити, що японська система висування пропозицій не є пасивною, що очікує пропозицій від співробітників. Це активна система, що передбачає підготовку співробітників, надання необхідного сприяння в розробці відповідних ідей. Система висування пропозицій у Японії із самого початку була орієнтована на вироблення в японського робітника навичок, що дозволяють йому генерувати ідеї й висувати пропозиції. У процесі навчання працівників знайомлять із методами збору даних, методикою вирішення проблем і подання пропозицій у прийнятній формі. Кожному співробітнику встановлюється певна кількість пропозицій, які він повинен представити. Тому в японських корпораціях дуже ефективно акумулюються численні дрібні ідеї, так звані "вторинні інновації", що не підпадають під категорію винаходів, але які дають дуже великий економічний ефект.

3. Внутрішньофірмове інноваційне підприємництво (інтрапренерство)

Одним із найважливіших умов успіху нововведення є наявність інноватора, ентузіаста, захопленого новою ідеєю й готового докласти максимум зусиль, щоб втілити її в життя. В 80-ті рр. багато великих організацій були змушені зайнятися пошуком шляхів і можливостей заохочення нового покоління винахідників та інноваторів – високоефективних внутрішньо-фірмових підприємців (інтрапренерів), які шукають можливості для розвитку ініціативи, розробки нової продукції, технології, освоєння нових сфер діяльності з використанням внутрішніх

ресурсів. Таке внутрішнє підприємництво в рамках великих корпорацій одержало назву "інтрапренерства".

Інтрапренер – це інноватор, що ініціює й веде свою інноваційну підприємницьку діяльність у рамках діючої організації.

Сутність інтрапренерства полягає в тому, що в організації створюються умови для генерування інноваційних ідей, виділяються ресурси для їхньої реалізації й надається підтримка для доведення ідеї до практичного втілення. Метою інтрапренерства є підвищення ефективності інноваційної діяльності організації за рахунок:

- інтеграції підприємницьких можливостей особистості й організації;
- активізації використання творчого потенціалу співробітників;
- підвищення ефективності використання ресурсів організації;
- прискорення реакції на зміни потреб ринку;
- швидкої розробки різних інновацій.

Інтрапренерство нерідко розглядається як найбільш вдала форма стимулювання інновацій. Мова йде про те, що для стимулювання прояву ініціативи й появи інноваторів-інтрапренерів необхідне особливе "підприємницьке середовище" й інноваційна культура. Створення "підприємницького клімату" на підприємстві вимагає такої структури, яка надавала б інтрапренерам широкі можливості й свободу дій, засоби, що дозволяли б їм контролювати проект і зберігати робочі групи, право приймати рішення на, можливо, нижчому рівні й використовувати ресурси існуючих підрозділів і зовнішніх постачальників, а також давала б можливість співробітникам присвячувати частину робочого часу проектам за їхнім вибором.

4. Розвиток інноваційних комунікацій

Сучасні організації тільки тоді можуть використовувати переваги інноваційного управління, коли інформація буде вільно циркулювати як всередині, так і між організацією і зовнішнім середовищем. Тому розвитку інноваційних комунікацій сьогодні приділяється особлива увага. Це пов'язане з тим, що, по-перше, відбувається ускладнення комунікацій у зв'язку з розширенням повноважень працівників і переглядом їхніх трудових функцій, переважна частина міжфункціональних зв'язків і навіть багато загальних питань розглядаються на рівні автономних робочих груп (інноваційних команд). Ці команди працюють спільно як інтрапренери широкого профілю. Вони займаються вивченням ринку, розробкою нових продуктів, нових методів роботи і т. д. У результаті інтеграція досягається не ієрархічним шляхом, а на одному міжфункціональному горизонтальному комунікаційному рівні. Таких комунікацій багато, оскільки кожний важливий процес виходить за організаційні рамки. Тому створення радикально нових горизонтальних інформаційних каналів, що швидко поширюють стратегічні знання в організації, є доволі складним завданням.

По-друге, змінюється ставлення до неформальних комунікацій як

важливого джерела інноваційних ідей, ефективного співробітництва працівників, автономних груп і функціональних підрозділів. Розвинене неформальне спілкування сприяє активності персоналу, більшому числу експериментів, навчанню й одночасно здатності поліпшувати спілкування й управляти подіями.

По-третє, значного успіху в інноваційній діяльності досягають організації, що мають розвинуту мережу каналів, методів і гнучких форм ведення діалогу з навколишнім світом. Доволі корисним, наприклад, виявляється залучення на тимчасовій основі носіїв інноваційних ідей з інших організацій. Слід зазначити, що з 158 найважливіших ідей, які були покладені в основу 50 інновацій у великих компаніях, 102 народилися за межами їхніх лабораторій. Тобто інновації не починаються з порожнього місця. Гарні ідеї приходять з інших місць, запозичаються й знову використовуються.

По-четверте, все більшого значення набуває взаємодія працівників у промисловому освоєнні й у реалізації нововведень на ринку інновацій, коли необхідні орієнтація на вирішення "наскрізних завдань" і ефективний зворотний зв'язок, розуміння кінцевих цілей і надійність "стиків" між етапами створення інновацій. Сьогодні фахівці нерідко говорять про труднощі встановлення ефективних комунікацій між представниками НДДКР виробництва й маркетингу, хоча саме в службах маркетингу народжується від 20 до 40 % інноваційних ідей.

Із прогресом інформаційних технологій стала можлива організація інформаційних потоків за допомогою технічних систем. Для надання потужності й значення горизонтальним інформаційним системам багато компаній вважають за необхідне їхню формалізацію в спеціальні служби, яким допомагають працювати комп'ютерні мережі. Електронна пошта стає прекрасним засобом узгодження й швидкого розсилання документів всім зацікавленим особам, а електронні дошки оголошень сприяють ширшому інформуванню працівників нижчої й середньої ланки управління про загальний стан справ в організації.

Безумовно, багато залежить від здатності менеджменту сформувати сприятливе ставлення персоналу до нововведень на всіх стадіях інноваційного процесу. В іншому випадку можливі ситуації, коли ініціатива буде заблокована. Тому менеджери повинні погоджувати ефективність комунікацій з розвитком інноваційного мислення персоналу.

5. Безперервне організаційне навчання персоналу

Інноваційні стратегії сучасних організацій потребують перегляду сформованих підходів до форм і методів підготовки персоналу. Традиційна система підвищення кваліфікації сьогодні замінюється концепцією організаційного навчання, яке необхідне, щоб постійно змінюватися, зростати в конкурентному економічному середовищі й умовах прискорених технологічних інновацій. Організації, які не навчаються (і відповідно не змінюються), в умовах швидких змін зовнішнього середовища вважаються приреченими.

Практикою організаційного навчання вже вироблені певні принципи, які зводяться до наступного:

- навчатися швидше, ніж конкуренти;
- навчатися всередині організації (один в одного й робочих груп);
- навчатися за межами організації (у постачальників і споживачів);
- навчатися по вертикалі (від вершини до основи організації);
- задавати грамотні питання й застосовувати "навчання в дії";
- прогнозувати майбутнє, створювати сценарії й навчатися на них;
- застосовувати на практиці те, чому навчилися, і вчитися на практиці;
- навчатися швидше, ніж змінюється зовнішнє середовище;
- навчатися у сферах, де раніше не навчалися.

Сучасним організаціям потрібні високий рівень творчого потенціалу персоналу, якісна інформація про нову продукцію й процеси, постійне ініціювання нововведень. Для цього необхідні кваліфіковані працівники з інноваційним мисленням, які цінують знання, прагнуть постійно розвиватися й об'єднувати зусилля для загальної творчої роботи. Особливо це стосується високотехнологічних компаній, у яких інтелектуальний капітал становить переважну частину активів і основу конкурентоспроможності.

6. Мотивація й стимулювання інноваційної поведінки працівників

Визнання взаємного впливу сучасних високих технологій один на одного дозволило зробити висновок, що, власне, технологію можна використовувати як ресурсне джерело зростання, але на відміну від природних ресурсів технологія є похідною творчої діяльності людини. Тому основним ресурсом, що залучається в інноваційний процес, є людські ресурси й успіх залежить від професіоналізму персоналу, його творчої активності, мотивації, тобто всіх атрибутів, які вимагають диференційованих організаційних форм для здійснення інноваційної діяльності.

Сьогодні механізм інноваційного управління із працею набуває нових рис. По-перше, стрімко збільшується потік генерованих нових ідей і пропозицій і, відповідно, розширюється коло "генераторів ідей". По-друге, активно розвиваються горизонтальні комунікації (формальні та неформальні), які є необхідною основою процесу нововведень. По-третє, створюються умови для розширення знань і компетенцій, безперервного розвитку працівників у процесі організаційного навчання. По-четверте, ускладнюється вся система мотивації, додаткових зусиль вимагає формування сприятливого інноваційного клімату й атмосфери підприємництва, підтримка умов творчої діяльності, а також гнучкішою стає вся система організації відбору й винагороди нових ідей і пропозицій.

Але найголовніше полягає в тому, що сучасний підхід менеджменту до творчої діяльності персоналу проявляється в прагненні направляти новаторську діяльність у русло нововведень, створення нових і вдосконалення існуючих товарів і послуг, тобто в русло інноваційної

діяльності.

Якщо в умовах індустріального розвитку інноваційна діяльність пов'язувалася, головним чином, з персоналом науково-дослідних підрозділів, то вже починаючи з 1980-х рр. становище починає змінюватися кардинальним чином. Підвищення ролі таких параметрів, як новизна, якість, надійність, індивідуалізація товарів і послуг, потребує включення в інноваційну діяльність переважної більшості персоналу.

До факторів, що блокують інноваційну діяльність, прийнято відносити наступні: недовіра менеджерів до висунутих знизу нових ідей, необхідність погоджень нових ідей, втручання інших відділів в оцінку пропозицій, негайну критику й погрози звільнення у зв'язку з допущенням помилок, контроль за кожним кроком інноватора, кулуарне прийняття рішень щодо інноваційної пропозиції, виникнення у керівників "синдрому всезнаючих експертів".

Факторами, що стимулюють інноваційну діяльність, можна вважати: надання необхідної волі при розробці нововведень, забезпечення інноваторів необхідними ресурсами й устаткуванням, підтримку з боку вищого керівництва, ведення дискусій і обмін ідеями, підтримка ефективних комунікацій з колегами, іншими підрозділами й зовнішніми науковими організаціями, постійна підтримка атмосфери довіри й сприйнятливості до змін в організації.

Сучасний менеджмент прагне використовувати гнучкі системи мотивації й стимулювання інноваційної діяльності персоналу. Інтенсивні пошуки в цьому напрямку зосереджені навколо форм і методів, які дозволяють, з одного боку, активізувати творчу діяльність і продуктивність працівників, а з другого боку – орієнтувати персонал на кінцевий результат інноваційного процесу. Будь-які мотивуючі системи будуть ефективні в тих випадках, коли вони пов'язані між собою й цілеспрямовано використовуються для підтримки інноваторів і інноваційного клімату організації в цілому. І тут важко перебільшити роль ентузіастів-інноваторів, які є основною рушійною силою будь-якого інноваційного процесу. Від діяльності інноваторів найбільше виграють ті організації, які мають розгалужену систему підтримки своїх ентузіастів і забезпечують тим самим їхній успіх. Немає систем підтримки – немає інноваторів, немає інноваторів – немає нововведень. Більшість інноваційних організацій саме тому й відрізняються повнотою систем підтримки інноваторів, а інноватор займає ключове місце в системі управління працею. Менеджмент не має чітких визначень інноватора, що, швидше за все, пояснюється обмеженістю самого поняття. До характерних рис інноватора найчастіше відносять: здатність брати активну участь в інноваційному процесі, успішно діяти в умовах невизначеності й ризику, знаходити нестандартні рішення проблем, забезпечувати високу продуктивність і комунікативність.

Відзначимо, що в якості інноватора може виступати й учений – "генератор ідей", і конструктор, що доводить їх до робочих креслень, і

кваліфікований робітник, що виступає з новаторською пропозицією з вдосконалення продукту або технології, і менеджер, що очолює інноваційний проект, і маркетолог, що просуває новий товар на ринку інновацій.

Сучасний менеджмент визнає необхідність диференційованого підходу до інноваторів. В його основу входить типізація рольових функцій учасників інноваційного процесу. Тому прийнято виділяти працівників (або певну потребу в них), які:

1. Ініціюють нові ідеї як на стадії НДДКР, так і в ході всього інноваційного процесу (інноватор – "генератор ідей").

2. Забезпечують постійні комунікації, акумулюють різні види науково-технічної, комерційної й іншої інформації й поширюють її в організації (інноватор – "інформаційний воротар").

3. Формують умови для просування нових ідей, орієнтують учасників на кінцевий результат, виступають лідерами нововведень і постійного відновлення організації (інноватор – "інтрапренер").

З огляду на те, що інноватори займають ключові позиції в системі інноваційного управління працею, є актуальним вивчення мотивації інноваційної діяльності. Ефективність інноваційної діяльності залежить від того, наскільки правильно менеджери зуміють виявити мотиваційні потреби інноваторів і направити їх у русло активізації інноваційного процесу.

Дж. Ландрам, аналізуючи діяльність видатних інноваторів, дійшов висновку, що їхня особистість вирізняється високим рівнем тестостерону, раціональним мисленням і темпераментом, що проявляється в ігноруванні традиції й у прагненні відрізнятись від інших. Риси, які повинні незмінно бути присутніми у характері особистості, що стає на шлях інноваційної діяльності, включають: диспотичність, харизматичність, впевненість, прагнення йти вперед, бунтарство, любов до ризику, зосередженість, інтуїція, завзятість, пристрастність, азартність, переконливість і нетерпимість.

Ефективна інноваційна діяльність неможлива без надання інноваторам максимально можливої свободи дій, покладання на них всієї повноти відповідальності за розробку, виробництво, маркетинг інновацій. Одним з найважливіших факторів, що стимулюють інноваційну діяльність, сьогодні вважається робота в складі інноваційної команди – асоційована діяльність.

В умовах інноваційного процесу асоційований тип діяльності має дві принципові переваги. З одного боку, він дозволяє проявити ініціативу творчим працівникам, стимулює їх до нововведень і дає можливість переносити прийняття відповідальних рішень на нижчий рівень організаційної ієрархії. З другого боку, невелика мобільна група відкриває найкращі можливості для інтерперсональної взаємодії творчих особистостей, у ній природним чином виникає відчуття колективної дії, урівноважуються, формуються мотиваційні орієнтири всіх учасників,

інноваційний клімат.

Інноваційна команда – невеликий неформальний самостійний колектив (4 – 10 осіб) висококваліфікованих науковців, інженерів та інших фахівців з інноваційним мисленням, які розробляють і доводять нововведення до інноваційного продукту (послуги), обслуговують споживачів впровадженій інновації й займаються рішенням виникаючих при цьому організаційних проблем.

Командні структури дозволяють досягати гнучкості й швидкого реагування на зміни зовнішнього середовища. Дуже важливо, що вони діють на зразок малої фірми, поєднуючи всі функції, необхідні для зародження ідеї, матеріалізації й обслуговування споживачів. У рамках командних структур значно знижується ступінь відчуженості працівника від результатів своєї праці, працівники різних спеціальностей, одержуючи можливість виконувати широке коло функцій, дійсно збагачують зміст своєї праці, отримують реальну самостійність і автономію в прийнятті управлінських рішень.

Створення команди однодумців – найважливіше завдання інноваційного управління працею. Робота в команді вимагає від всіх учасників узгодження особистих цілей з колективними. Командне управління означає використання фактора самоорганізації в спільній господарській діяльності, таке управління сприяє виробленню інноваційного мислення й породжує сприятливий інноваційний клімат.

Таким чином, мотивація й стимулювання праці в інноваційному процесі спрямовані на вирішення подвійного завдання – максимально «розбудити» творчу активність осіб, зайнятих нововведеннями, і направити цю активність на вирішення конкретних, комерційно орієнтованих завдань організації. Там, де це вдається, досягається процвітання організації й створюються вироби, що відповідають вимогам навіть найвибагливішого сучасного споживача.

Підбиваючи підсумки, можна відзначити, що інноваційне управління працею визнається сьогодні найважливішим фактором конкурентоспроможності компаній і досягнення ними економічного успіху. Воно включає: формування сприятливого інноваційного клімату, гнучке використання людських ресурсів, стимулювання творчої й інноваційної активності персоналу, використання "пакетів" мотиваційних програм при розширенні повноважень працівників у прийнятті рішень, створення інноваційних команд, створення умов для розширення знань, безперервного самовдосконалення й розвитку здібностей персоналу в рамках організаційного навчання, формування системи ефективного генерування ідей і механізму акумулювання творчих пропозицій, розвиток внутрішньофірмового інноваційного підприємництва (інтрапренерства), посилення уваги до діяльності ключових фігур інноваційного процесу – інноваторів. Необхідною основою інноваційного управління працею є горизонтальні комунікації (формальні, неформальні), які дозволяють акумулювати знання, інформацію, творчий потенціал персоналу,

створювати інноваційні команди.

Сьогодні вже очевидно, що в довгостроковій перспективі успіху на ринку досягатимуть ті організації, які орієнтуються на модель інноваційного управління працею.

Запитання для контролю знань

1. Чим характеризується конкурентоспроможність персоналу організації?
2. Розкрийте зміст моделі керування персоналом, яка базується на урахуванні індивідуального трудового потенціалу.
3. У чому полягає сутність трудової мобільності та як вона впливає на створення стійкого колективу?
4. Який взаємозв'язок планування діяльності організації з кадровим плануванням?
5. Що включає механізм керування персоналом?
6. Назвіть основні завдання управління персоналом.
7. Яке місце займає формування трудового потенціалу в системі управління працею? В яких економічних умовах воно є особливо важливим?
8. Чиї інтереси враховує планування людських ресурсів?
9. Назвіть основні етапи планування розвитку трудового потенціалу підприємства.
10. Які переваги має залучення людських ресурсів за рахунок внутрішніх та зовнішніх джерел?
11. На основі використання якої інформації базується оцінка наявних людських ресурсів?
12. Які заходи включає планування потреби у людських ресурсах?
13. В чому полягає специфіка інноваційного управління працею на підприємствах різного типу?
14. Які існують види управління працею? В чому полягає їхня різниця?
15. Які типи інновацій існують на сьогодні?
16. Назвіть об'єкт і предмет інноваційного управління працею.
17. Які основні ознаки технократичного та інноваційного управління працею?
18. Який характер має будь-яка суттєва інновація? В чому полягає його суть?
19. Які області аналізу, що є джерелом інноваційних ідей, виділяє Пітер Друкер?
20. Охарактеризуйте процес безперервного організаційного навчання персоналу.

РОЗДІЛ 3. СПЕЦИФІКА ДОСЛІДЖЕНЬ І РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

ТЕМА 12. АНАЛІЗ, ЗВІТНІСТЬ І АУДИТ У СФЕРІ ПРАЦІ

12.1 Сутність і мета аудиту у трудовій сфері.

12.2 Проведення аудиторської перевірки.

12.3 Обробка й аналіз інформації.

12.4 Ефективність аудиту у трудовій сфері.

12.1 Сутність і мета аудиту у трудовій сфері

Аудит у трудовій сфері — це періодично здійснювана система заходів щодо збору інформації, її аналізу та оцінки ефективності діяльності підприємства з організації праці та регулювання соціально-трудових відносин.

Об'єктом аудиту в трудовій сфері є трудовий колектив, персонал підприємства, його діяльність.

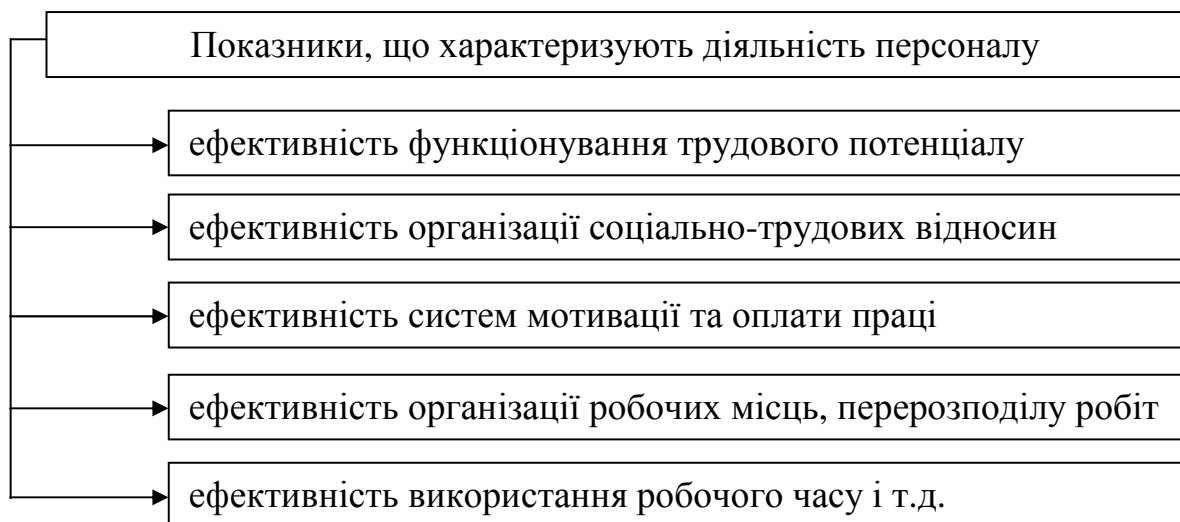


Рис. 3.1 – Показники, що характеризують діяльність персоналу

При цьому оцінка ефективності діяльності трудових ресурсів може розглядатися в якості головної, глобальної мети аудиту. Оцінки ж ефективності трудових відносин, мотивації та оплати праці можуть виступати етапними, проміжними, супутніми цілями.

Аудит дозволяє переконатися у взаємній відповідності діяльності підприємства з керування персоналом і стратегії його розвитку, а також взаємній відповідності регламентації соціально-трудових відносин і законів, правил, інструкцій і методик, що визначають цю діяльність. За результатами аудиторської перевірки можуть бути визначені напрямки для встановлення, зміни або удосконалення стандартів. Перевірка сприяє кадровим перестановкам, що поліпшують якісний склад трудових ресурсів, просуванню найбільш перспективних співробітників і розвитку творчої активності.

Аудит у трудовій сфері може бути розглянутий у трьох аспектах:

- 1) організаційно-технологічному;
- 2) соціально-психологічному;
- 3) економічному.

В *організаційно-технологічному аспекті* аудит становить собою перевірку документації та аналіз показників, що свідчать про легітимність і ефективність діяльності підприємства.

У *соціально-психологічному аспекті* аудит у трудовій сфері — це оцінка соціально-трудова відносин на підприємстві, що включає поряд з вивченням документації проведення самостійних опитувань, анкетувань, індивідуальних і колективних бесід, інтерв'ю з працівниками різних рівнів і категорій.

Економічний аспект аудиту у трудовій сфері — це визначення:

1) конкурентоспроможності підприємства в трудовій сфері, що оцінюється шляхом порівняння економічних і соціальних показників діяльності підприємства за законодавчо встановленими нормами і нормативами або з кращими в галузі показниками на аналогічних підприємствах;

2) ефективності функціонування служб керування трудовими ресурсами, виявлення їхньої ролі в підвищенні конкурентоспроможності підприємства;

3) економічної ефективності самого аудиту, порівняння витрат на проведення аудиторської перевірки з її результатами.

Відповідно до фінансових перевірок аудит у трудовій сфері повинен проводитись періодично, щоб переконатися у виконанні поставлених завдань. Аналіз і оцінка якогось одного показника або явища у відриві від інших не дають бажаного результату, необхідний комплексний аналіз, що припускає вивчення рівня і динаміки будь-якого окремого показника у взаємозв'язку зі змінами рівня і динаміки всіх інших.

Здійснення перевірки припускає поділ роботи на кілька етапів (рис. 3.2).

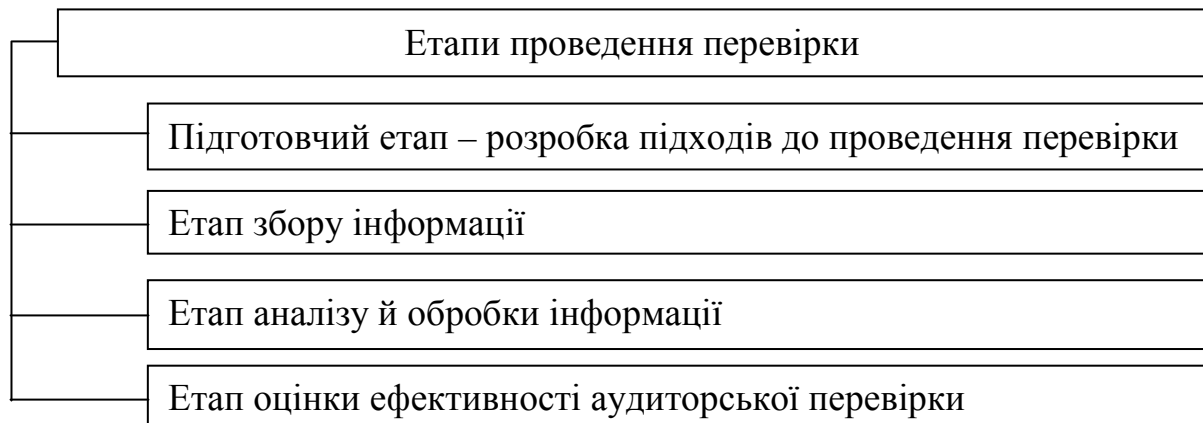


Рис. 3.2 – Етапи проведення перевірки

12.2 Проведення аудиторської перевірки

Аудит становить собою форму науково-практичного дослідження, тому важливо, щоб його результати були засновані на *об'єктивних, порівнюваних і достовірних даних*. При перевірках можливе використання будь-яких видів документації з праці і трудових відносин. Як доповнення до аналізу документації зазвичай проводиться *опитування менеджерів*, що керують трудовими ресурсами, працівників відділів кадрів і служби керування персоналом у цілому, вибіркового числа осіб керівного персоналу і підлеглих.

Розрізняють три цільові функції проведення аудиторської перевірки (рис. 3.3).

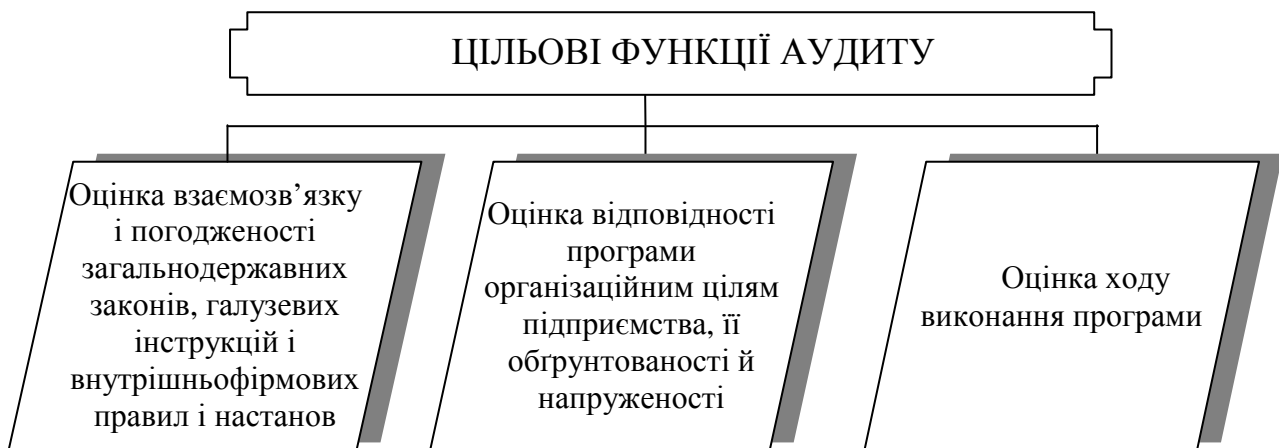


Рис. 3.3 – Цільові функції аудиту

Крім цього, необхідно ретельно перевірити правила і методики, щоб визначити, наскільки вони відповідають поставленим завданням.

Чисто технологічно процес аудиту трудових ресурсів, як вважають фахівці, повинен складатися із шести ступенів.

Перший — формалізація ідеї проведення аудиторської перевірки, визначення її цілей і гіпотетичних вигод для підприємства від її проведення. На *другому* ступені підбирається персонал для організації перевірки і, в разі потреби, проводиться його навчання. *Третій* ступінь — збір звітних даних по роботі з кадрами на різних рівнях керування трудовими ресурсами. *Четвертий* — попередня підготовка звітів з перевірки й обговорення їх з лінійними керівниками. *П'ятий* — надання звіту керівному персоналу і вироблення разом з ним основних рекомендацій з удосконалення керування кадрами. *Шостий* — впровадження коригувальних заходів у процес життєдіяльності підприємства.

Для проведення перевірки можна залучати співробітників певного підприємства або представників сторонніх організацій. Найбільш ефективним можна вважати залучення до проведення аудиту зовнішніх фахівців, що мають досвід як в організації праці й керуванні трудовими ресурсами на підприємстві, так і в питаннях трудового права. Це доцільно,

оскільки організація праці тісно пов'язана з трудовим законодавством, а оцінка легітимності діяльності фірми є однією з цілей аудиту.

Розглянемо більш детально *основні джерела інформації*, використовуваної при проведенні аудиту в трудовій сфері. Такими джерелами є: *закони й інструкції, трудові показники, анкетування та інтерв'ю працівників*.

Кількість законів і інструкцій, що регламентують керування працею, доволі велика. Передбачається, що підприємства (організації) відповідно до них розробляють власні програми і методики. Вище керівництво підприємства може в результаті аудиторської перевірки ще раз уточнити, наскільки дотримуються законів та інструкцій керівники різних рівнів. Рівні можливості зайнятості, техніка безпеки й охорона здоров'я, пенсійні програми — це ті основні макроекономічні проблеми, реалізація яких на мікрорівні може бути перевірена у процесі аудиту в трудовій сфері.

Специфічна мета аудиторської перевірки полягає в тому, що вона не тільки визначає, наскільки дотримуються в організації закони, правила й інструкції, але й одночасно в ході індивідуальних і групових бесід і зустрічей зі співробітниками, аналізу матеріалів анкет і опитувальних аркушів дає можливість виявити застарілі інструкції і вимоги, що не були вчасно оновлені або скасовані.

Розглядаючи *аналіз трудових показників підприємства* як елемент аудиторської перевірки, слід здійснити науково обґрунтовану вибірку з загального масиву показників найбільш репрезентативних з погляду впливу на ефективність і прибутковість підприємства. Аналіз показників може бути технічно спрощений і змістовно збагачений, якщо визначити їх за великими блоками типу: робоча сила, робочий час, якість праці, продуктивність праці, заробітна плата і т. д. Усередині кожного блоку доцільно акцентувати увагу на двох типах складників результативності роботи — *кількісний* (екстенсивний) і *якісний* (інтенсивний). Так, якщо говорити про показники робочої сили, то до екстенсивного належать такі, як зміна загальної чисельності промислово-виробничого персоналу, зміна чисельності окремих функціональних груп, зміна кваліфікаційного складу кадрів і т. п., а до інтенсивних — коефіцієнт змінності, коефіцієнт виконання норм, коефіцієнт зайнятості на непрестижних роботах, коефіцієнт зайнятості активною роботою і т. п.

В деяких іноземних фірмах роботодавці ведуть реєстрацію даних за програмами розвитку трудових ресурсів у спеціальних формах для перевірок ревизорів з федеральних або муніципальних органів. Крім того, багато підприємців навчилися тримати під рукою якнайбільше поточної інформації про свою діяльність. Перевірки проводяться там доволі часто, причому іноді ініціаторами їх стають незалежні громадські організації, що захищають інтереси працівників, тоді від підприємця можуть вимагати надання звіту, наприклад, про те, скільки жінок працює на підприємстві, на яких посадах, з якою оплатою, які тести застосовуються при підборі кадрів, наскільки вони обґрунтовані і які критерії є вирішальними при

найманні співробітників, імена тих, хто проводив співбесіду з жінками, які бажають влаштуватися на роботу, і кількість тих, хто отримав відмову. Така форма аудиту цілком спрямована на виявлення випадків дискримінації при прийомі на роботу. Аналогічна досконалість виявляється і при інших видах аудиторських перевірок.

Далі наведено приклад (рис. 3.4) джерел внутрішньої інформації при проведенні аудиту.

Статистичні показники стають доступнішими, якщо для їхнього збору, збереження та обробки використовується електронно-обчислювальна техніка. Комп'ютерні програми дозволяють технічно спростити і зробити змістовнішим аналіз даних.

Один з найбільш об'єктивних і економічних підходів до одержання даних для проведення організаційних змін — це проведення опитувань про ставлення зайнятих до роботи. Такі опитування зазвичай проводяться в масштабі всієї організації або підприємства і, як правило, становлять собою самостійне заповнення респондентом опитувальних аркушів або анкет. Фахівці з керування персоналом думають, що опитування зайнятих з приводу їхнього ставлення до роботи особливо результативні для оцінки взаємин у колективі, мотивації до праці, ефективності діяльності керівництва і системи винагород і компенсацій.

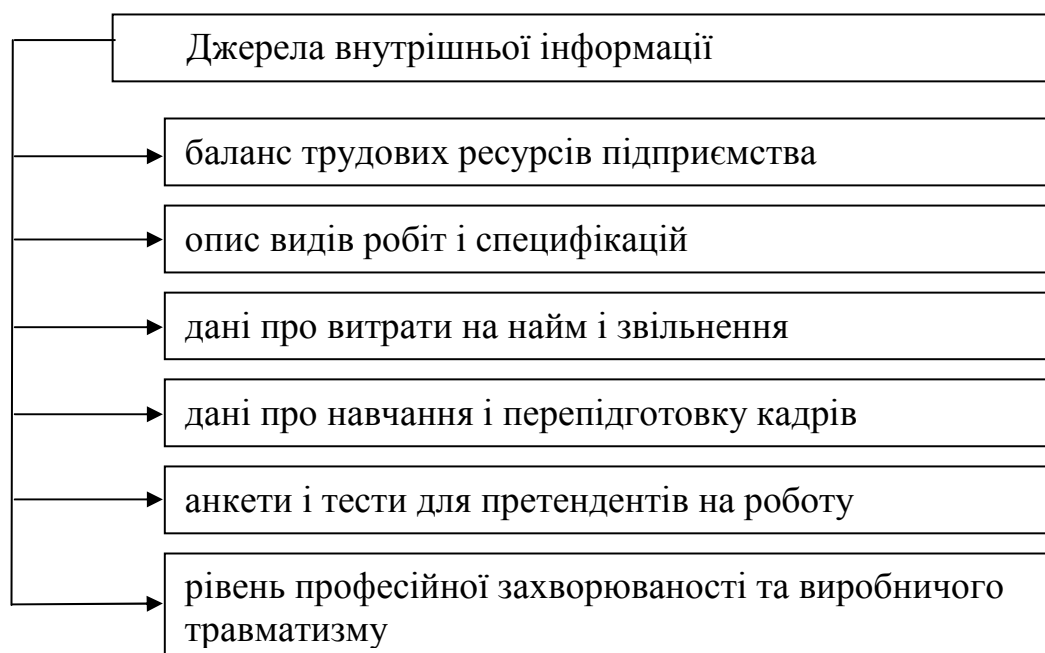


Рис. 3.4 – Джерела внутрішньої інформації при проведенні аудиту

Робота з проведення опитувань складається з декількох визначених етапів, що включають *планування опитування, розробку запитань, безпосередньо опитування, аналіз даних і формулювання рекомендацій з удосконалення організації праці, соціально-трудових відносин на підприємстві, планування і розробку заходів для реалізації рекомендацій.*

Щоб отримати максимум інформації з відповідей при опитуванні,

необхідно ретельно проаналізувати результати, причому варто мати на увазі, що дані загального складу зайнятих, ймовірно, розкриють ті прогалини у керуванні трудовими ресурсами, що мають потребу в поліпшенні, однак проблеми окремих груп зайнятих можуть бути загублені в загальній масі, коли оцінки усіх зайнятих узагальнюються й усереднюються. Щоб одержати більш чітке й об'ємне бачення ситуації, потрібний груповий аналіз, причому принципом виділення груп можуть бути соціально-демографічні характеристики працівників, їхній стаж, професії, посади або кваліфікація.

Інший спосіб дізнатися думку службовців — це *інтерв'ю*. Інтерв'юєри повинні розуміти, що завдання інтерв'ю полягає в з'ясуванні того, як зробити фірму, підприємство більш ефективним і привабливим місцем роботи. Необхідно уважно вислухати співрозмовника і спонукати його говорити вільно. Надзвичайно важливо вести запис проблем, що вимагають втручання, і давати конкретну і негайну пораду.

Фахівці стверджують, що коли система інтерв'ю сприяє реальним перетворенням в організації праці, усі витрати на організацію таких інтерв'ю окупаються у вигляді скорочення втрат робочого часу і плинності кадрів, зменшення втрат і браку, поліпшення показників безпеки праці, зростання продуктивності праці.

12.3 Обробка й аналіз інформації

Однією з найбільш важливих функцій аудитора, як уже підкреслювалося, є *аналіз отриманої інформації та її оцінка*. Обґрунтувати оцінку організації праці на певному підприємстві можливо завдяки нижченаведеним методам (рис. 3.5).

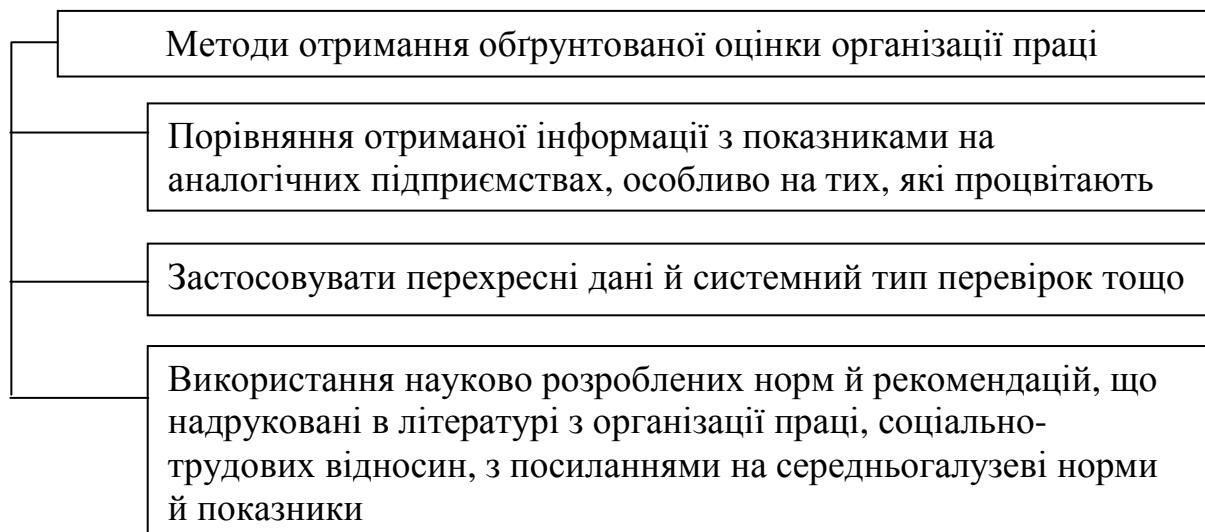


Рис. 3.5 – Методи отримання обґрунтованої оцінки організації праці

Існують методики, що дозволяють дати оцінку ефективності управлінських заходів у вартісному вимірі. При розробці програм для оцінки вартості керування працею, трудовими ресурсами важливо

включити в роботу сам персонал служби керування трудовими ресурсами.

Методи кількісної оцінки праці цієї категорії працівників не очевидні, не всі з них у змозі самі оцінити свою працю, тим паче, це майже недоступно іншим працівникам фірми. Отже, найважливішим завданням стає роз'яснення того, що насправді усі функції керування трудовими ресурсами кількісно вимірювані, а їхня вартість може бути віднесена на рахунок прибутку підприємства.

Шляхом послідовних наближень визначається кількість дій, що можуть бути включені у формули виміру витрат. Як приклад наведемо процедуру розрахунку вартості витрат на прийом одного нового співробітника, використовуючи формулу:

$$CBH = \frac{3H}{H} = \frac{P + A + B + C}{H} \quad (3.1)$$

де: СВН – середні витрати фірми на прийом одного працівника;

P – витрати на рекламу;

A – виплати агентству з працевлаштування;

У – винагороди тим, хто дав рекомендації;

B – безкоштовний найм;

H – загальне число прийнятих на роботу.

Така формула важлива для визначення статей витрат, оскільки деякі з них не очевидні для тих, хто поверхово оцінює процес прийому на роботу. Підставляючи у формулу значення витрат підприємства на той або інший вид діяльності з набору працівників за місяць, треба мати на увазі, що реальна величина того або іншого показника може бути додатньою або дорівнювати нулю. Зіставляючи витрати з кількістю прийнятих працівників, одержуємо показник витрат на прийом одного працівника.

Аналіз показників у ході аудиторської перевірки може бути виконаний з різною глибиною. Так, якщо детальний аналіз показників починається з показника плинності кадрів (який, наприклад, у США розглядають в якості однієї з причин, що не дозволяють цій країні наздогнати за рівнем продуктивності своїх закордонних конкурентів), тоді, щоб цей показник дав об'єктивне бачення ситуації на підприємстві, *потрібно насамперед розділити всі звільнення на неминучі (у зв'язку з вступом у шлюб, вагітністю, хворобою, смертю, поверненням до навчання і т. п.) і ті, яким адміністрація могла б запобігти* шляхом кращого добору працівників, їхньої професійної підготовки і навчання, поліпшення умов праці, рівня зарплати і можливостей професійного зростання.

При аналізі й оцінці в процесі аудиту ефективності використання фонду робочого часу *втрати робочого часу за аналогією з неминучими і добровільними звільненнями можуть бути розділені на неминучі й ті, яким можна було запобігти*. Так, невихід на роботу через хворобу, внаслідок нещасного випадку, серйозних сімейних обставин і т. п. може бути віднесений до неминучих втрат робочого часу. Втратами робочого часу не вважаються чергова відпустка, свята або заздалегідь обговорені та офіційно оформлені відпустки.

Оцінка показників ефективності використання робочого часу буде

більш повною, якщо умовно розділити ці показники на *кількісні (екстенсивні) і якісні (інтенсивні)*. Тоді, наприклад, до екстенсивного можна віднести такі показники, як втрати фонду внутрішньозмінного робочого часу, втрати фонду цілодобового робочого часу, втрати робочого часу за рахунок знецінення праці (брак, відхилення від нормальних умов технології та ін.). Тут можливий розрахунок цілої низки широко застосовуваних у вітчизняній практиці показників і коефіцієнтів.

Одне із завдань аудитора — показати керівництву організації серйозність економічних втрат від пропусків робочого часу. Це можна зробити, якщо *охарактеризувати втрати у грошовому вимірі. У вартість однієї невинновправдано загубленої години робочого часу включаються середньогодинна заробітна плата, витрати на пенсії, допомога працівникам, витрати на утримання адміністративного апарату, накладні витрати.*

Навіть якщо роботодавець вважає рівень втрат робочого часу і витрати на них прийнятними для своєї організації, для виявлення резервів поліпшення організації виробництва аудитору варто вивчити статистику аналогічних галузевих показників і перевірити, чи відповідає методика розрахунку показників на підприємстві галузевій. Ефективне керування трудовими ресурсами вимагає, щоб керівниками виконувався індивідуальний облік явки, стимулювалася гарна явка, а проти хронічних прогульників вживалися прогресивні дисциплінарні заходи.

Поряд зі статистикою втрат робочого часу роботодавці повинні вести й облік професійних захворювань і виробничих травм, оскільки втрати робочого часу з цих причин складають самотійну групу. Детальна інформація про нещасні випадки або травми дає основу для аналізу проблемних зон організації умов праці, удосконалення системи охорони праці та стимулювання персоналу до підтримки безпеки і збереження здоров'я.

Цей методичний підхід застосовується і при аналізі інших трудових показників, таких як продуктивність праці, оцінка виконання робіт, ефективність навчання і підготовки кадрів тощо.

12.4 Ефективність аудиту в трудовій сфері

Ефективність аудиту може виступати в чисто економічній, соціально-економічній, соціально-психологічній формі або становити собою їхній комплекс, що найбільш реально.

Найбільш очевидна вигода від проведення аудиту в трудовій сфері відчувається тоді, коли вона переведена на мову реальної грошової вигоди для підприємства. Аналіз «*витрати – вигоди*» — це аналіз витрат на певні функції, наприклад, навчання, у грошовій формі порівняно з негрошовими вигодами, такими як ставлення до праці, здоров'я, безпека.

Аналіз «*вартість – ефективність*» — це аналіз витрат на певні функції в грошовій формі порівняно з грошовими вигодами, такими як зростання виробництва, скорочення простоїв і т. д.

Прикладом загальної ефективності розроблених, за підсумками проведення аудиторських перевірок, програм роботи із запобігання або скорочення плинності кадрів на підприємстві може бути економія, розрахована як співвідношення результатів економії від скорочення плинності кадрів і скорочення витрат на утримання кадрової служби (рис. 3.6).

Для впливу на ефективність підприємства важливим елементом аудиту в трудовій сфері є *оцінка діяльності служб керування працею*. Справа в тому, що багато років керівники відділів трудових ресурсів відносилися до другорядних, діяльність яких не пов'язана з основною метою підприємства і не може впливати на ефективність його роботи. Однак за останні роки зростання вартості робочої сили, втручання держави в економіку і пошук нових резервів підвищення продуктивності праці призвели до зміни оцінки ролі служб керування трудовими ресурсами в роботі фірми. У ході аудиторської перевірки можливо отримати експертну оцінку ступеня відповідності діяльності відділу керування трудовими ресурсами основним виробничим завданням підприємства.

Таким чином, аудит у трудовій сфері як елемент виявлення резервів підвищення ефективності й прибутковості підприємства є одним з найбільш діючих факторів економічної політики підприємства в умовах переходу до ринкової системи. Аудит містить у собі як мікроекономічні, так і макроекономічні питання організації соціально-трудових відносин і охоплює практично всі елементи цих відносин. Систематичне проведення аудиторських перевірок дає можливості для оцінки стану і розвитку трудових відносин на підприємстві в динаміці.



Рис. 3.6 – Напрямки отримання економії за рахунок скорочення плинності кадрів

Джерелом внутрішньої інформації служать *документація і звіти*, в тому числі баланс трудових ресурсів підприємства, опис видів робіт і специфікацій, дані про витрати на прийом і звільнення, навчання і перепідготовку кадрів, анкети і тести для претендентів на роботу, рівень професійної захворюваності й виробничого травматизму і т. д.

Запитання для контролю знань

1. Охарактеризуйте систему трудових показників на підприємстві.
2. Яка основна мета аудиту в трудовій сфері?
3. Які переваги й недоліки залучення до перевірки „зовнішніх ревізорів”?
4. Які показники можуть бути використані для проведення аудиторської перевірки?
5. Як треба оформлювати підсумки аудиторської перевірки?
6. Які показники ефективності аудиторської перевірки?

ТЕМА 13. МОНІТОРИНГ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ ЯК ІНСТРУМЕНТ РЕГУЛЮВАННЯ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

13.1 Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку.

13.2 Сутність, цілі та завдання соціологічних досліджень у сфері праці.

13.3 Регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин.

13.1 Специфіка досліджень проблем трудової організації в умовах ринку

Специфіка досліджень полягає у використанні спеціальних соціологічних і соціально-психологічних методів, що взаємодоповнюють один одного і містять велику кількість нової інформації.

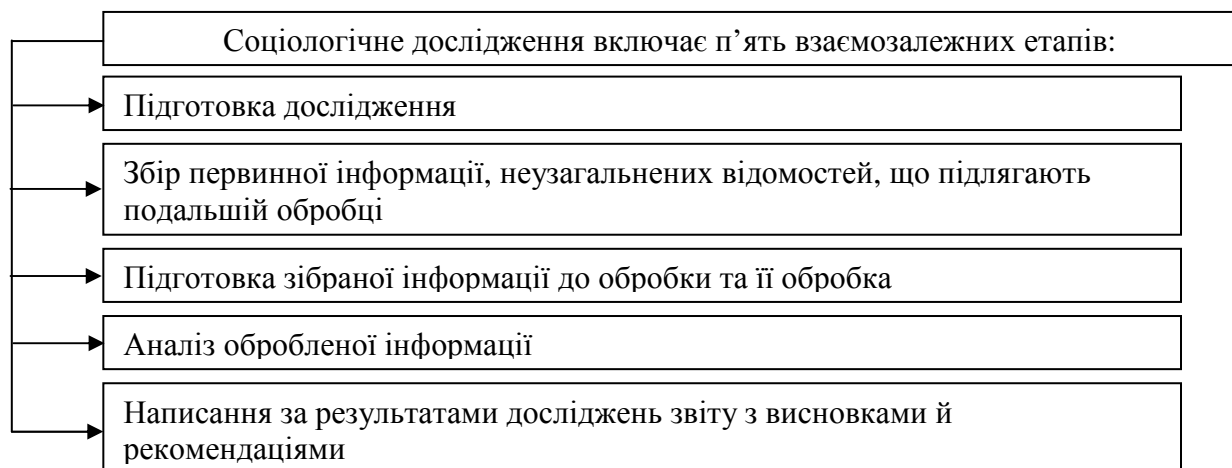


Рис. 3.7 – Етапи соціологічного дослідження

На першому етапі формуються проблема, об'єкт і предмет дослідження, цілі, завдання і гіпотези дослідження, визначається його новизна, здійснюється операціоналізація понять (коли теоретичні характеристики і поняття яких-небудь процесів і явищ переводяться на емпіричний рівень, можуть бути виміряні), розробляється робочий план дослідження з установленням термінів, виконавців, матеріальної бази.

Для збору інформації використовують: *аналіз документів, опитування, експеримент.*

Проблеми, що вимагають дослідження в умовах ринкової системи господарювання:

- проблеми, пов'язані з умовами і змістом праці;
- матеріальне становище працівників і їхній соціальний захист;
- перспективи розвитку трудової організації в умовах різноманітних форм власності, проблеми її виживання;
- трудова поведінка, фактори й умови, що на неї впливають;
- проблеми, пов'язані із задоволеністю працею, її мотивацією;
- ставлення до праці та трудова адаптація;
- трудовий конфлікт, причини, шляхи вирішення тощо.

Сьогодні проблеми власності та приватизації стають вкрай актуальними, тому необхідний аналіз не тільки їхніх економічних, а й соціальних аспектів. Розглядаючи власність з точки зору соціології, бачимо, що вона є об'єктом уваги людей, відіграє очевидну чи приховану роль у їхньому житті, трудовій та економічній діяльності

Розуміння соціального значення власності ще не дає повної відповіді на запитання про те чому люди поведуться певним чином у конкретних ситуаціях врегулювання відносин власності, узгодження спорів з приводу прав володіння і розпорядження. Існує чимало *причин* цього поведіння. Спробуємо сформулювати деякі з них.

Насамперед, люди різняться у своїх потребах та інтересах, тому в неоднаковій мірі мають потребу у власності як засобі їхньої реалізації. Якщо одні прагнуть бути власниками чого-небудь, то іншим власність байдужа, вони не пов'язують з нею власне благополуччя чи взагалі не вважають її необхідною в якомусь окремому випадку.

Аналіз зміни форм власності дозволяє вивчити, як змінюється менталітет окремих працівників, цілих соціальних груп, їхня трудова поведінка. Наприклад, зникають конфлікти і страйки, оскільки у свідомості людей підвищується ціна робочого часу, слабшає необхідність жорсткого адміністративного контролю за працею, люди починають більш вільно себе почувати в очікуванні дотацій і т. д. Навіть робітники у випадку зміни власності починають більш критично і принципово ставитися до штату і персоналу, структури й ефективності робочих місць. Зміну трудової поведінки можна помітити і на повсякденному рівні. Самі працівники починають оцінювати приватні організації і підприємства значно вище, ніж державні, судять про це за заробітною платою, якістю

товарів, стилем взаємин із клієнтами, відповідальністю і переживанням працівників за авторитет підприємства.

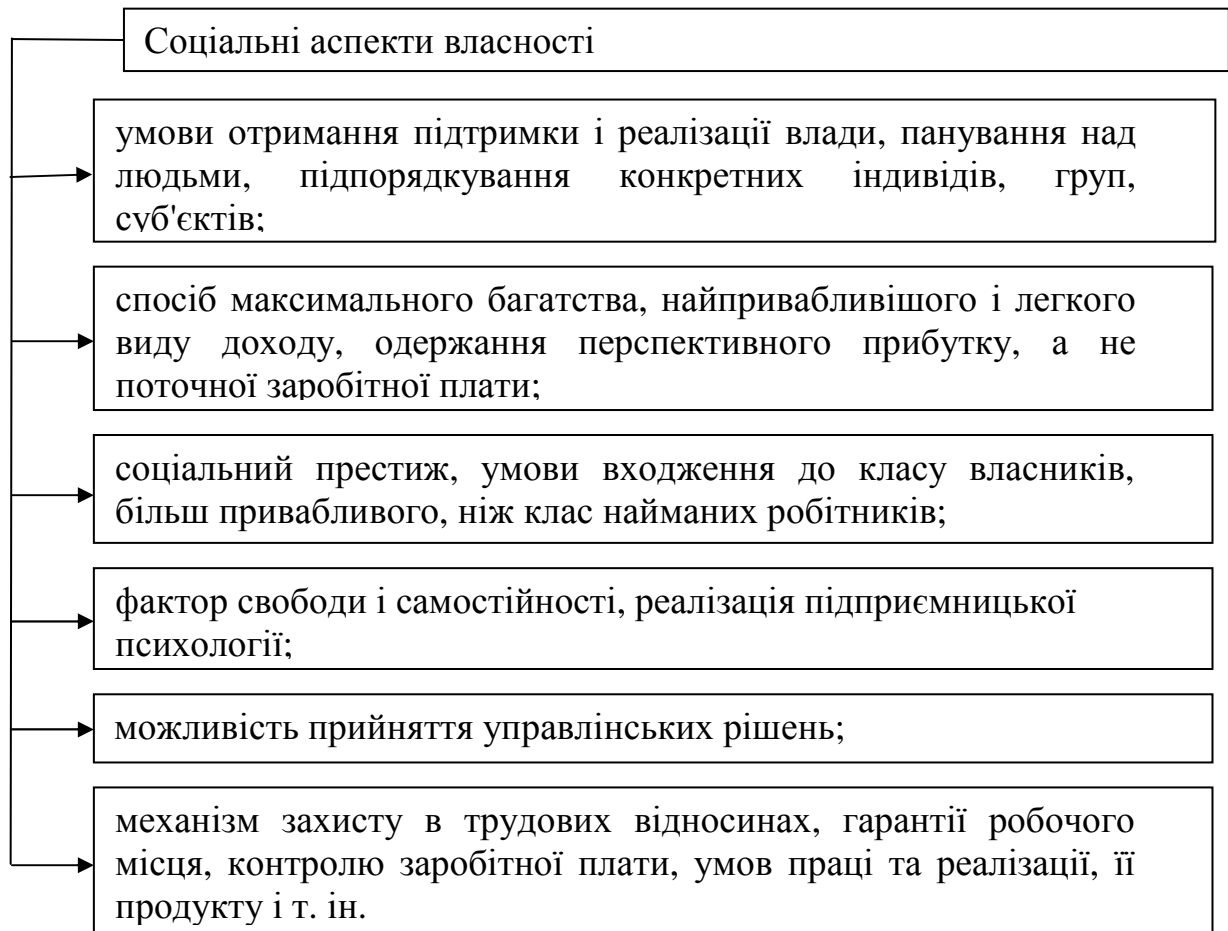


Рис. 3.8 – Соціальні аспекти власності

13.2 Сутність, цілі та завдання соціологічних досліджень у сфері праці

Соціально-трудові відносини — відносини між соціальними групами і окремими індивідами у процесі трудової діяльності. Якщо вони базуються на спільності цілей і інтересів, то набувають форми співробітництва, а при розходженні, суперечності інтересів перетворюються в конфліктні взаємини, суперництво.

У наш час розуміння ролі соціальних процесів і відносин у сфері праці як найважливішого фактора підвищення її ефективності стало аксіомою. Крім того, соціологи і психологи розробляють такі проблеми, як роль ірраціональних спонукань у трудовій мотивації, значення ігрових моментів у роботі, специфіка трудових настанов, спільної діяльності, обумовлена етнічними й історичними особливостями людей і т. ін.

Соціальні процеси у сфері праці — це процеси формування, функціонування, розвитку (чи деградації) соціальних груп і окремих працівників. Серед них можна виділити такі:

1. Базовий соціальний процес соціологи розглядають як, власне, сам

процес праці. Дійсно, значну частину свого життя людина проводить на роботі. Тут вона знайомиться з усім різноманіттям соціально-трудових відносин. Трудова діяльність багато в чому визначає статус людини в організації і суспільстві, її матеріальний статок, рівень розвитку її здібностей, а отже, і її потреби, інтереси, ставлення до праці, навіть спосіб проведення дозвілля, плани на майбутнє.

2. *Соціально-інтегративні процеси* — це процеси об'єднання людей у соціальну групу, формування відчуття причетності, спільності нових працівників в організації.

3. *Ціннісно-орієнтаційні* — це процеси формування позитивної трудової мотивації працівників, їхньої зацікавленості в досягненні цілей.

4. *Змінювально-підтримувальні* — пов'язані з різними видами трудових переміщень працівників: рухом між робочими місцями, зміною місця роботи, професійно-кваліфікаційними змінами та ін. Отже, можна зробити висновок, що предметом економіки праці є соціально-трудова відносина й соціальні процеси у сфері праці. *Основна мета* проведених досліджень — підвищення ефективності трудової діяльності при забезпеченні розвитку працівників, задоволенні їхніх потреб, формуванні позитивних внутрішньокolleктивних відносин.

Завдання, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні та різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси у ній (рис. 3.9).

5. Завдання, які розв'язуються в ході *соціологічних досліджень*, складні і різноманітні, як складна соціальна структура підприємства, соціальні процеси, що перебігають у ній. Багато в чому вони будуть визначатися специфікою, змістом і умовами діяльності.

Розробка програми соціологічного дослідження

Соціологічне дослідження — це аналіз соціальних явищ і процесів за допомогою спеціальних методів, що дозволяє систематизувати факти про процеси, відносини, взаємозв'язки, залежності й робити обґрунтовані висновки та надавати рекомендації.

Функції соціологічних досліджень такі:

Інформаційно-дослідницька — спрямована на створення постійно оновлюваної бази, соціальної інформації, що постійно доповнюється.

Організаційно-впроваджена — полягає в розробці за результатами аналізу методичних рекомендацій, інструкцій, заходів, наданні інформації зацікавленим особам.

Пропагандистська — поширення основ соціологічних знань, особливо серед керівного складу організації.

Методична — розробка нових, вивчення і використання наявних прогресивних методів проведення соціологічних досліджень.

Види соціологічних досліджень:

Залежно від мети розрізняють *конкретні* (емпіричні, прикладні) дослідження, спрямовані на вирішення конкретних завдань, наявних проблем у сфері трудової діяльності, а також *теоретичні*, мета яких —

виявлення загальних соціальних закономірностей, розробка методології дослідження, понятійного апарату.

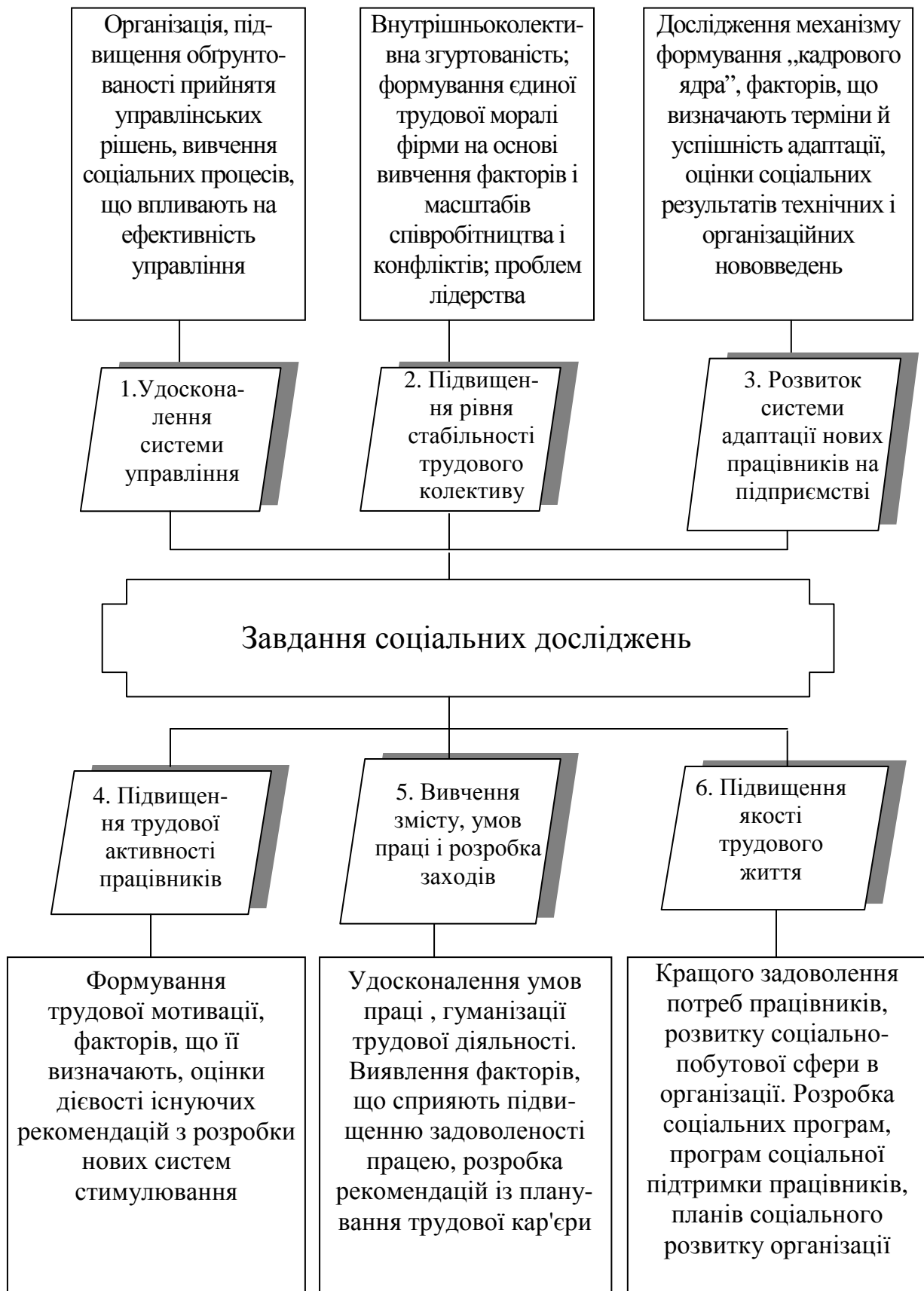


Рис. 3.9 – Завдання соціальних досліджень

Залежно від того, в статичі чи в динаміці вивчається об'єкт, виділяють *разові* (аналізують стан на певний момент) і *повторні* (вивчають об'єкт у розвитку) дослідження, що, в свою чергу, підрозділяються на *когортні* (вивчається той самий об'єкт, ті самі люди, групи через певні інтервали часу) і *панельні* — повторне дослідження проводиться на тій самій вибірці (частина загальної досліджуваної сукупності), але конкретні особи і групи, що потрапляють у вибірку, можуть бути іншими, ніж у попередніх дослідженнях.

Крім того, виділяють так звані *пілотні* дослідження, тобто пробні, призначені для апробації інструментарію (наприклад, анкет, розроблювальних таблиць і т. ін.).

Дослідження може бути *суцільним*, коли вивчається вся генеральна сукупність, тобто весь об'єкт дослідження, усі входні в нього одиниці. Разом з тим, якщо генеральна сукупність доволі велика, може проводитися *вибіркове* дослідження, коли вивчається лише частина генеральної сукупності — «вибірка».

Розробка програми соціологічного дослідження — дуже відповідальний момент. Це документ, де визначаються методологія і методи дослідження, що вимагають вирішення проблеми, мета і завдання дослідження, його об'єкт і предмет, висувуються вихідні гіпотези, уточнюються використовувані поняття, складається організаційно-технічний план робіт.

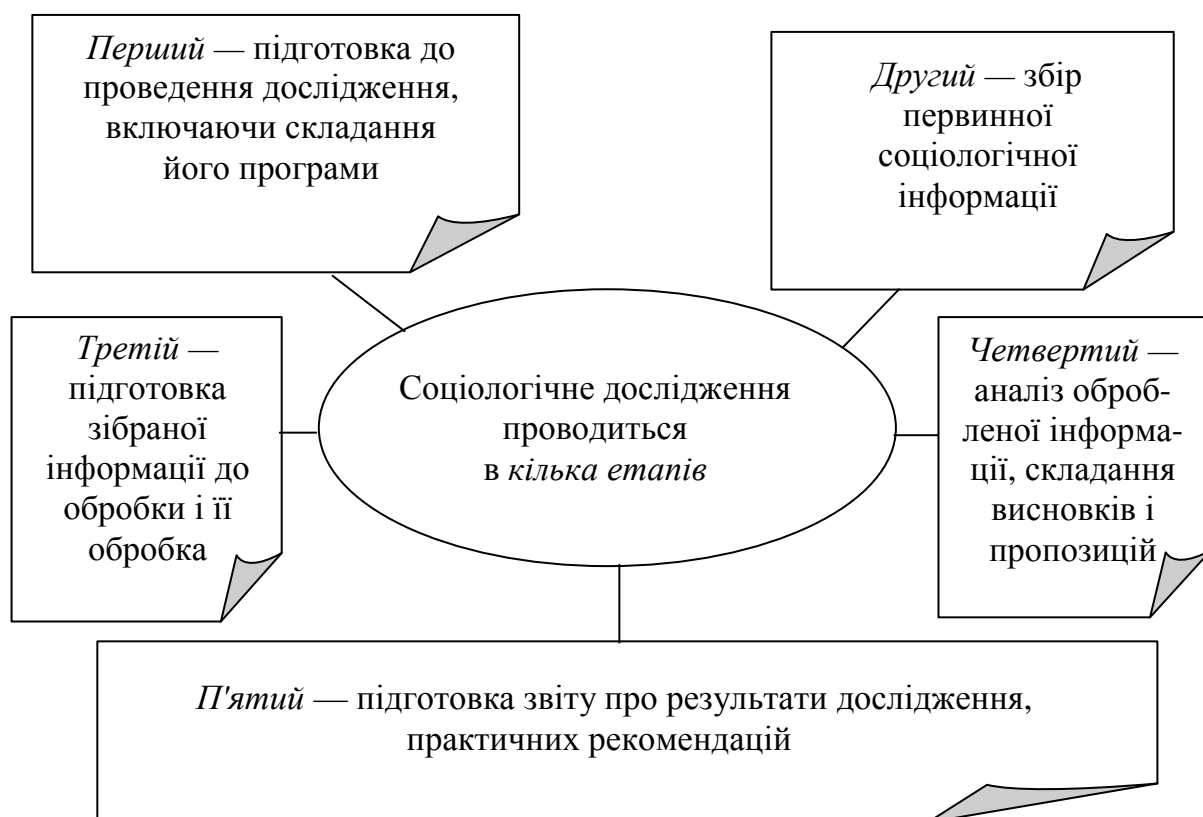


Рис. 3.10 – Етапи проведення соціологічних досліджень

У ході визначення проблеми, насамперед, необхідно виявити проблемну ситуацію. Це може бути стан нестійкості об'єкта (соціальної групи), наявність у ньому суперечностей і конфліктів, невідповідність його параметрів завданням подальшого розвитку, пошук більш ефективних форм роботи і взаємодії і т. ін. Потім формулюється проблема — обґрунтування необхідності розв'язати проблемну ситуацію за допомогою соціологічного дослідження, виробити в ході його конкретне управлінське рішення.

Відповідно до проблеми визначається *мета* чергування — модель очікуваного вирішення проблеми. *Метою може бути*: одержання нового теоретичного знання; розробка нової методики досліджень; прогноз розвитку об'єкта дослідження; програма дій з удосконалення досліджуваного об'єкта; практичні рекомендації з окремих управлінських рішень. Слід враховувати, що, оскільки соціологічні дослідження вимагають відповідної кваліфікації і проводяться фахівцями за замовленням керівників організацій, мета повинна бути погоджена з замовником.

Для досягнення поставленої мети в ході дослідження потрібно вирішити низку *завдань* (засоби досягнення мети). Їх треба чітко сформулювати, наприклад, «вивчити причини плинності кадрів, у тому числі за статеві віковими групами, за стажем, за професійно-кваліфікаційними групами працівників», «проаналізувати щільність зв'язку між рівнем заробітної плати і задоволеністю працівників працею» і т. ін. Завдання можуть бути основні, орієнтовані на вирішення головної проблеми, і допоміжні, що стосуються окремих другорядних питань. При побудові плану дослідження завдання повинні бути систематизовані за етапами його проведення.

Не менш важливим є визначення об'єкта і предмета дослідження.

Об'єкт дослідження — носій проблемної ситуації (соціальна група, сукупність людей). Він повинен бути:

— чітко позначений (професійна, галузева, територіальна приналежність; функціональна визначеність — вивчаються міжособистісні відносини на роботі, виробничі зв'язки, дозволя і т. ін.);

— обмежений тимчасовими рамками (вивчається в статичі чи в динаміці, тимчасовий інтервал);

— кількісно визначений (вивчаються вся сукупність, вибірка, відсоток і репрезентативність вибірки);

— описаний у системі факторів, що впливають на його стан.

У рамках об'єкта виділяють одиниці дослідження (спостереження) — елементи, стосовно яких ведеться збір інформації. Таке угруповання називається ще типологізацією об'єкта дослідження. Вона може проводитися за кількісними ознаками (вік, стаж) і якісними (стать, професія й ін.)

Наступним етапом є визначення *предмета дослідження*. Це ті сторони об'єкта, його функціонування, які потрібно вивчити, щоб

вирішити поставлені завдання, виконати намічену мету. Так, об'єктом дослідження може виступати «колектив цеху № 5». Предметом дослідження можуть бути взаємовідносини в колективі, плинність кадрів, стиль і методи керівництва і т. ін.

У ході підготовки до проведення дослідження необхідно забезпечити його репрезентативність (вірогідність одержуваних даних і висновків, гарантію того, що висновки, зроблені на основі аналізу частини сукупності, відбивають властивості сукупності в цілому).

Далі в ході розробки програми дослідження визначають методи збору інформації та інструментарій (таблиці, бланки, анкети, спостережні аркуші, інструкції і т. ін.) Інструментарій повинен бути апробований на зручність використання й обробки даних, повноту і надійність одержуваних даних у ході пілотного дослідження.

Треба розробити *організаційно-технічний план* дослідження. У ньому повинні бути визначені етапи і терміни проведення робіт, виконавці, форми подання результатів на кожному з етапів, форми контролю за проведенням робіт, кошторис витрат і джерела фінансування. Доцільне складання «сіткового графіка», на якому умовно позначають етапи, процедури, операції дослідження, установлюють тимчасові взаємозв'язки, можливості кооперації працівників, рівноправного виконання окремих робіт.

13.3 Регулювання та удосконалення соціально-трудових відносин

Для регулювання соціально-трудових відносин держава створює систему законодавчої і нормотворчої діяльності. Вона охоплює такі напрямки, як зайнятість, соціальна політика, умови й охорона праці, міграційна і демографічна політика і т. д.

Конституція України відповідно до загальновизнаних принципів і норм міжнародного права гарантує громадянам право на вільне використання своїх здібностей і майна для підприємницької та іншої, не забороненої законом, економічної діяльності. Праця вільна. Примусова праця заборонена. Кожний має право вільно розпоряджатися своїми здібностями до праці, вибирати вид діяльності та професію (ст. 2 Конституції України). Ці положення мають вищу юридичну чинність, пряму дію і застосовуються на всій території України.

Трудові правовідносини можуть регулюватися актами компетентних органів держави. До них належать: міжнародні договори за участю України, закони, укази Президента України, постанови Уряду України, Конституції (статути) суб'єктів України, їхні закони і постанови, накази й інструкції міністерств, комітетів, відомств, накази директорів підприємств, фірм і т. д., рішення органів місцевого самоврядування.

Система ринкових відносин в Україні тільки створюється, отже, нове законодавство про працю знаходиться на стадії розвитку. Поряд з Конституцією України, що визначає основні принципи правового регулювання, у країні діє Кодекс законів про працю.

Кодекс законів про працю (КЗпП України) є зведеним законом і діє на всій території України. КЗпП України регулює трудові відносини всіх працівників, сприяючи зростанню продуктивності праці, поліпшенню якості роботи, підвищенню ефективності суспільного виробництва і підвищенню на цій основі матеріального і культурного рівня життя працюючих, зміцненню трудової дисципліни і поступовому перетворенню праці на благо суспільства в першочергову життєву потребу кожної працездатної людини (ст. 1). Поряд із правами на працівника накладаються обов'язки. Серед них: сумлінне виконання трудових обов'язків; дотримання трудової дисципліни; дбайливе ставлення до майна підприємства, установи, організації; виконання встановлених норм праці (ст. 139 КЗпП України). У жодному нормативному акті, у жодному трудовому договорі не може бути знижений рівень тих прав і гарантій, що надаються працівнику згідно з КЗпП (ст. 2, ст. 5).

Крім того, важливу роль у регулюванні трудових відносин відіграють такі закони: Закон України від 1 березня 1991 р. «Про зайнятість населення» (зі змінами і доповненнями від 11 грудня 1998 р.); Закон України від 25 травня 1999 р. «Про колективні договори й угоди»; Закон України від 25 травня 1999 р. «Про охорону праці».

Названі нормативно-правові акти поширюються на всі трудові правовідносини в межах території України.

На рівні Конституції України і законів здійснюються закріплення, реалізація і захист трудових прав.

Правові акти, видані міністерствами, комітетами, відомствами, діють, як правило, у межах відповідної галузі. Однак окремі акти, видані Міністерством праці та соціальної політики України, Міністерством охорони здоров'я України у сфері трудових правовідносин, поширюються і на працівників інших галузей.

Правові акти, видані органами місцевого самоврядування, керівниками підприємств, установ, фірм і організацій, поширюються на території самоврядування і, відповідно, на членів трудового колективу. Як локальні правові акти виступають:

- колективний договір — правовий акт, що регулює трудові, соціально-економічні та професійні відносини між роботодавцем і працівниками на підприємстві, в установі, організації (ст. 10 КЗпП України);

- трудовий договір (контракт) — угода між працівником і роботодавцем, за яким працівник зобов'язується виконувати роботу з визначеної спеціальності, кваліфікації чи посади з підпорядкуванням внутрішньому трудовому розпорядку, а роботодавець зобов'язується виплачувати працівнику заробітну плату і забезпечувати умови праці, передбачені законодавством про працю, колективним договором і угодою сторін (ст. 21 КЗпП України);

- нормативні акти — правила внутрішнього трудового розпорядку, положення про преміювання, про винагороду за підсумками роботи за рік,

угоди про графіки відпусток і т. д.

Такі локальні нормативні акти обов'язкові для роботодавця, усіх структурних підрозділів, усіх посадових осіб і працівників, вони мають відповідати вимогам ст. 2, ст. 2-1, ст. 5.

Усі нормативні акти у сфері праці не повинні суперечити Конституції України і законам, погіршувати правове становище працівників.

Запитання для контролю знань

1. У чому полягає специфіка досліджень проблем трудової організації?

2. Розкрийте сутність і цілі соціологічних досліджень у сфері праці.

3. Які задачі розв'язуються в ході соціологічних досліджень?

4. Назвіть функції соціологічних досліджень.

5. Назвіть послідовність розробки програми соціологічних досліджень.

6. Які напрямки регулювання соціально-трудоких відносин реалізуються державою?

7. Трудове законодавство України: відповідність міжнародним нормам.

ТЕМА 14. МІЖНАРОДНА ОРГАНІЗАЦІЯ ПРАЦІ І ЇЇ ВПЛИВ НА РОЗВИТОК СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

14.1 Створення, розвиток і завдання МОП.

14.2 Структура Організації і її основні документи.

14.3 Методи роботи й основні сфери діяльності.

14.4 Погляди МОП у ХХІ ст.

14.1 Створення, розвиток і завдання МОП

Міжнародна організація праці (МОП) була створена в 1919 р. на Версальській мирній конференції за підсумками Першої світової війни. Вона була заснована з ініціативи і за активною участю західної соціал-демократії. Статут МОП був розроблений Комісією з праці конференції і став частиною XIII Версальського договору. Необхідність створення такої організації визначається принаймні трьома причинами:

Перша — політична. Приводом для створення МОП стали революції в Росії та інших європейських країнах.

З метою розв'язання суперечностей, які виникали в суспільстві вибуховим, насильницьким, революційним шляхом, організатори МОП вирішили створити міжнародну організацію, покликану сприяти соціальному прогресу, встановленню і підтримці соціального ладу між різними верствами суспільства, вирішенню соціальних проблем еволюційним мирним шляхом.

Друга — соціальна. Важкими і неприйнятними із загальнолюдських позицій були умови праці та життя працюючих. Вони піддавалися

жорстокій експлуатації. Їхній соціальний захист практично був відсутній. Соціальний розвиток різко відставав від економічного, що гальмувало загальний розвиток суспільства.

Третя — економічна. Прагнення окремих країн до поліпшення стану працюючих викликало збільшення витрат, зростання собівартості продукції, що заважало конкурентній боротьбі та вимагало вирішення соціальних проблем у більшості розвинених країн.

МОП — одна з найстарших і найбільш представницьких міжнародних організацій. Створена при Лізі Націй, вона пережила останню і з 1946 р. стала першою спеціалізованою установою ООН. Якщо в момент її створення в ній брали участь 42 держави, то в 2000 р. їх кількість збільшилась до 174.

Відмітна риса МОП – трипартизм, її тристороння структура, у рамках якої здійснюються переговори між урядами, організаціями працівників і підприємців. Прийняття рішень припускає взаємне врахування інтересів і досягнення загальних угод, хоча узгодження різних або протилежних інтересів — справа складна.

Перша Міжнародна конференція праці відкрилася 29 жовтня 1919 р. у Вашингтоні. Ця дата вважається днем народження МОП. На цій конференції були прийняті перші шість міжнародних конвенцій з праці, у тому числі про робочий час, про безробіття та ін. Перша встановлювала обмеження робочого часу на промислових підприємствах до восьми годин на день і сорока восьми годин на тиждень. Конвенція про безробіття зобов'язувала членів організації встановлювати систему державних бюро зайнятості.

У 1920 р. штаб-квартира Організації — Міжнародне бюро праці (МБП) переїжджає до Женеви. У 1926 р. Міжнародна конференція праці створює діючий і тепер механізм контролю за застосуванням конвенцій.

У 1934 р. членами МОП стали Радянський Союз і США. Такий збіг був, напевне, не випадковим.

У 1940 р. у зв'язку з війною в Європі штаб-квартира МОП тимчасово переноситься в Монреаль (Канада). Завдяки цьому була збережена безперервність діяльності організації. У 1940 р. СРСР призупинив своє членство в МОП і повернувся до неї в 1954 р. З цього року членами МОП стали Україна і Білорусія.

У 1944 р., коли Друга світова війна наближалася до кінця, МОП виповнилося 25 років. Міжнародна конференція праці у Філадельфії визначила завдання МОП у післявоєнний час. На ній була прийнята Філадельфійська декларація, що визначала ці завдання. Декларація стала додатком до Статуту МОП. Керівництво МБП запросило СРСР взяти участь у цій конференції як повноправного члена, але уряд це запрошення не прийняв. У 1945 р. МБП повернулося в Женеву.

У 1970 р. число країн-членів подвоїлося в порівнянні з 1948 р. Організація після входження у неї країн, що розвиваються, набула універсального характеру. Країни, що розвиваються, стали становити більшість у МОП. Число співробітників МБП за цей час збільшилося в чотири рази, а бюджет Організації — у п'ять разів.

У 1969 р., на честь 50-річчя Організації їй була присуджена Нобелівська премія миру.

Головні цілі МОП — сприяння соціально-економічному прогресу, підвищенню добробуту і поліпшенню умов праці, захист прав людини.

Виходячи з цих цілей формулюються основні завдання, які представлені на рис. 3.11.

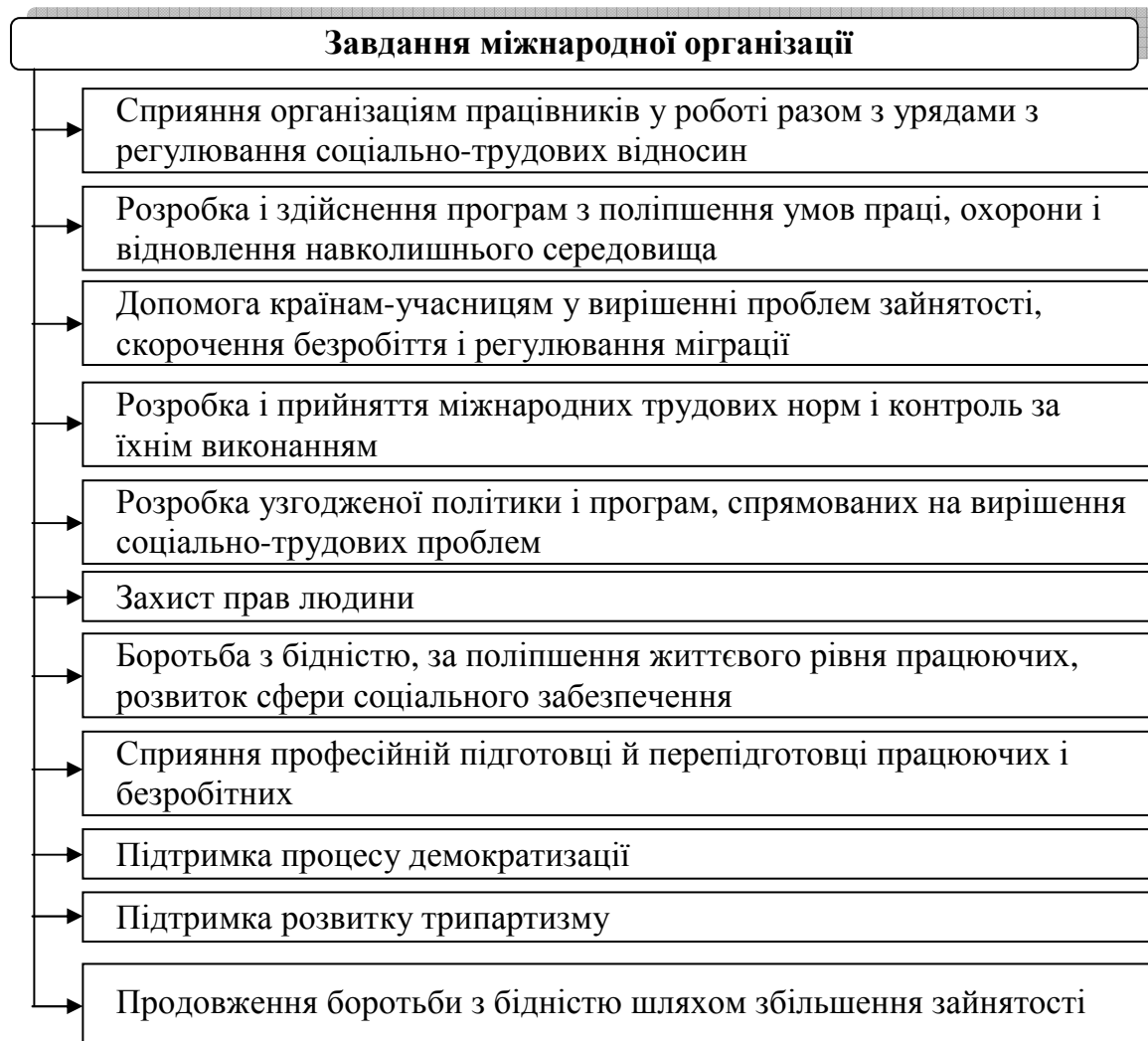


Рис. 3.11 – Сучасні завдання Міжнародної організації праці

У зв'язку з переходом країн Східної Європи до ринкових відносин МОП виділила й нові пріоритети. Нові завдання МОП пов'язані також з глобалізацією економіки, соціальний аспект якої створює клопотаність усього суспільства.

14.2 Структура Організації і її основні документи

Структура МОП виходить з принципів трипартизму — усі її органи побудовані на тристоронній основі та включають представників урядів, працівників і роботодавців.

Структура МОП, а також роль кожного з її органів наведені на рис. 3.12.

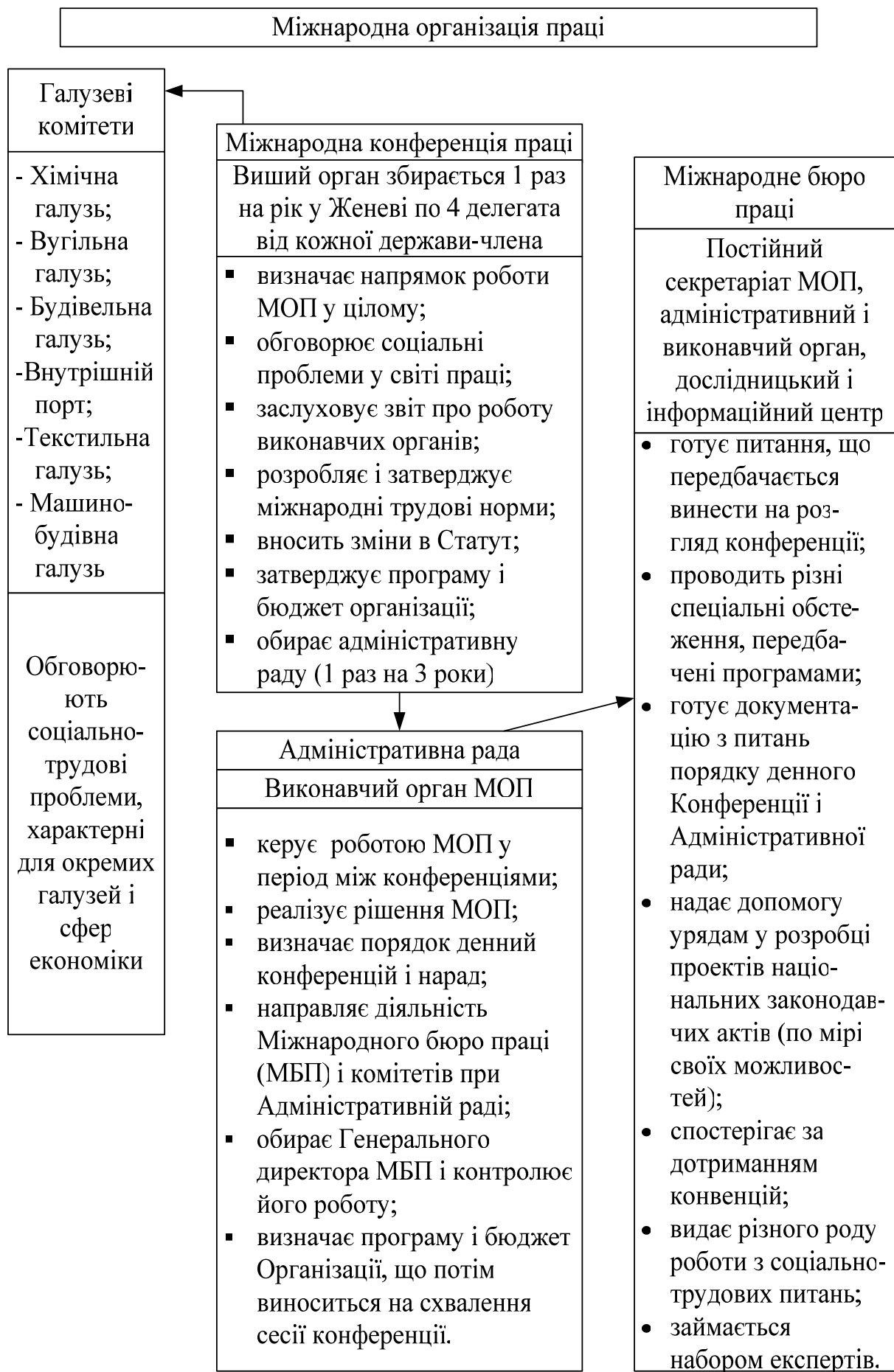


Рис. 3.12 – Структура Міжнародної організації праці

Статут МОП. У перший текст Статуту, прийнятий в 1919 р., згодом були внесені виправлення і доповнення, що не змінили його основного змісту. У його преамбулі стисло викладені причини створення і головні завдання Організації. Далі Статут визначає членство в Організації, порядок прийому до неї і виходу, структуру, права і завдання основних органів, порядок призначення, права й обов'язки Генерального директора і персоналу МБП, умови співробітництва з ООН, іншими міжнародними й урядовими організаціями. Чільне місце займають у ньому питання визначення членських внесків держав-учасниць, санкції до неплатників, питання формування бюджету і контроль за його витратою. Визначено завдання і порядок розробки міжнародних трудових норм і обов'язки держав з їхнього розгляду і виконання та інші питання, пов'язані з діяльністю Організації.

Філадельфійська декларація була прийнята в 1944 р. і визначала мету і завдання роботи МОП після Другої світової війни. Вона розширила завдання діяльності МОП і стала частиною Статуту. Президент США Франклін Д. Рузвельт, який виступив на Конференції, назвав її документом «сподівань епохи, що пізнала дві світові війни». Декларація певною мірою передбачила статут ООН і Загальну декларацію прав людини. Вона підтвердила основні принципи МОП, у тому числі те, що «воля слова і воля об'єднання є необхідною умовою постійного прогресу»; «убогість у будь-якому місці є загрозою для загального добробуту».

Регламент Міжнародної конференції праці докладно визначає порядок її роботи. У ньому встановлюються склад Конференції, право доступу на її засідання, порядок обрання керівництва Конференції, порядок формування постійних та інших комітетів і секретаріату. Визначаються процедури розгляду проектів конвенцій, рекомендацій і виправлень до Статуту, програми і бюджету, питань, включених до порядку денного для загальної дискусії та ін.

Установлюється, коли і як надаються доповіді Адміністративної ради і Генерального директора. Регламент визначає функції Голови Конференції і його заступників, права слова, питання припинення суперечок, голосування, кворуму, застосовуваних мов і т. д.

Декларація про основні принципи й права у сфері праці. Ця декларація була прийнята 86-ою сесією Міжнародної конференції праці в 1998 р. Необхідність і важливість її прийняття визначалася тим, що не всі країни ратифікували конвенції, у тому числі найбільш важливі й базові. Це означає, що вони не прийняли на себе і відповідальність за їхнє виконання. На відміну від конвенцій, декларація обов'язкова до виконання всіма країнами-членами МОП.

Крім того, її необхідність визначається глобалізацією світової економіки, коли економічне зростання не гарантує соціального прогресу, коли зростання багатства відбувається одночасно зі зростанням бідності.

Економічне зростання має найважливіше значення, але недостатнє

для забезпечення рівності, соціального прогресу і викорінювання бідності. Для того, щоб економічна політика і соціальна політика взаємно підсилювали одна одну і з огляду на інші особливості сучасного розвитку, коли особливе значення і зміст має гарантія дотримання принципів і прав у сфері праці, Міжнародна конференція праці заявила, що всі держави-члени, навіть якщо вони не ратифікували основні конвенції «мають зобов'язання», що випливає з самого факта їхнього членства в Організації дотримувати, сприяти застосуванню і запроваджувати в життя сумлінно відповідно до Статуту принципи, що стосуються основних прав, які є предметом цих конвенцій.

До основних прав, які є предметом конвенцій належать:

а) волю об'єднання і діюче визнання права на проведення колективних переговорів;

б) скасування усіх форм примусової чи обов'язкової праці;

в) діючої заборони дитячої праці;

г) недопущення дискримінації у сфері праці та занять.

Ці принципи закладені у восьми ключових трудових нормах МОП, до яких належать наступні конвенції:

– № 29 (1930 р.) «Примусова праця»;

– № 105 (1957 р.) «Скасування примусової праці»;

– № 87 (1948 р.) «Воля асоціації і захист права на організацію»;

– № 98 (1949 р.) «Право на організацію і на проведення колективних переговорів»;

– № 138 (1973 р.) «Про мінімальний вік для прийому на роботу»;

– № 182 (1999 р.) «Дитяча праця»;

– № 100 (1951 р.) «Рівна винагорода»;

– № 111 (1958 р.) «Дискримінація у сфері праці й занять».

Декларацію доповнює як додаток механізм її реалізації. Він вимагає щорічно від держав-членів, що не ратифікували основні конвенції, надання доповідей про застосування проголошених у них принципів.

14.3 Методи роботи й основні сфери діяльності

У своїй роботі МОП використовує різні методи. З них можна виділити чотири основних, відображених на рис. 3.13.

Трипартизм – основний метод роботи МОП, її відмінна риса від усіх міжнародних організацій. Розв'язання всіх соціально-трудових проблем може бути успішним тільки в результаті погоджених дій урядів, працівників і підприємців.

Нормотворча діяльність – розробка конвенцій, рекомендацій і контроль за їхнім застосуванням – була і залишається головним методом і основою всієї діяльності МОП.

За 1919–2000 рр. прийнято 183 конвенції і 191 рекомендація. Їхня юридична природа різна.

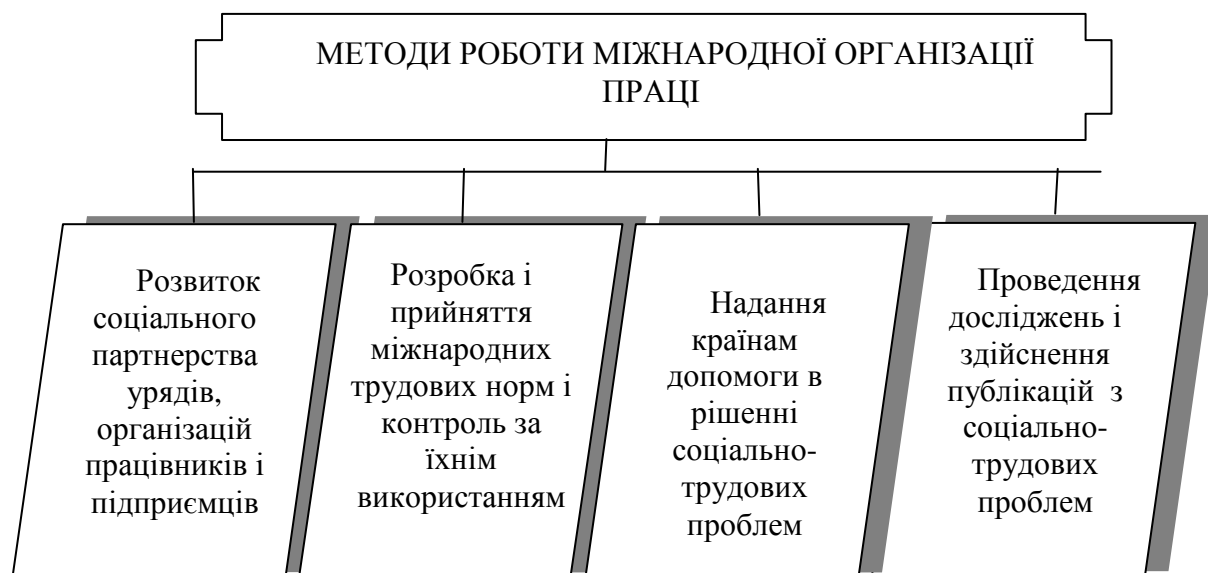


Рис. 3.13 – Методи роботи Міжнародної організації праці

Конвенція — це міжнародний акт, який після його ратифікації державою-членом є обов'язковим для виконання.

Міжнародне технічне співробітництво. Воно здійснюється переважно шляхом відрядження експертів МОП для надання допомоги країнам у вирішенні найрізноманітніших соціально-трудоових проблем.

Діяльність експертів усе більше стає складовою національних планів розвитку; вона спрямована на сприяння повній зайнятості, розвиток людських ресурсів, підвищення життєвого рівня, удосконалення трудового законодавства, надання допомоги в розвитку трипартизма, поліпшення трудових відносин, одержання професійно-технічної освіти, впровадження сучасних методів управління, поліпшення умов праці і т. п.

Для сприяння у вирішенні цих завдань у регіонах, крім того, створено 16 зведених консультативних груп фахівців, у тому числі для країн Центральної і Східної Європи в Будапешті, а для Східної Європи і Середньої Азії в Москві. Діяльність останньої поширюється на 10 держав, що були союзними республіками СРСР.

Дослідження і публікації. Нормотворча діяльність і технічне співробітництво МОП ґрунтуються на проведенні систематичних досліджень. Вони ведуться здебільшого департаментами МБП, Туринським центром (з питань освіти).

З видань слід зазначити чотиритомну «Енциклопедію з техніки безпеки і гігієни праці». Ця робота обсягом близько 500 друк. арк. у складанні якої взяли участь більше тисячі провідних у цій сфері фахівців світу, була переведена на російську мову і видана у 1985—1988 рр.

Сфери діяльності МОП різноманітні. Основними з них є наступні: зайнятість і безробіття, гідна праця; боротьба за повну і продуктивну зайнятість, попередження і скорочення безробіття, що були і залишаються найважливішими завданнями МОП.

На Міжнародній конференції праці в 1999 р. Генеральний директор

говорив: «Першочергове завдання МОП на сьогодні полягає в тому, щоб жінки і чоловіки мали можливість одержати гідну і продуктивну роботу в умовах свободи, рівності, економічної безпеки і людської гідності».

У прийнятій програмі дій міститься прохання до МОП, що відіграє особливу роль у сфері зайнятості й соціального розвитку, зробити свій внесок у здійснення цієї Програми.

Значна частина міжнародних трудових норм МОП націлена на вирішення цих завдань. Серед них наступні:

Конвенція № 122 (1964 р.) про політику у сфері зайнятості передбачає проведення активної політики сприяння повній, продуктивній і вільній обраній зайнятості. Її варто розглядати разом з Рекомендаціями МОП № 122 (1964 р.) і № 163 (1984 р.). В останніх найбільш повно з усіх нормативних документів МОП розглянуті проблеми зайнятості й можливі шляхи їхнього вирішення.

Конвенція № 168 (1988 р.) і відповідна їй Рекомендація № 176 про сприяння зайнятості та захисту від безробіття докладно розглядають порядок з питаннями сприяння продуктивній зайнятості питання допомоги з безробіття та іншої матеріальної допомоги безробітним і членам їхніх родин.

МОП, природно, сама не може створювати робочі місця. Це завдання національної влади, а її роль — поряд із законодавством допомагати країнам у створенні суспільної думки, заохоченні національних дій і міжнародного співробітництва.

Керуючись міжнародними трудовими нормами і за участю Організації багато країн вжили заходів для поліпшення функціонування ринків праці шляхом створення системи органів з працевлаштування і розвитку можливостей професійної підготовки і перепідготовки працюючих, для матеріальної допомоги безробітним. Але цих заходів у більшості випадків недостатньо для вирішення суттєвої проблеми безробіття у світі.

Важливим етапом підходу МОП до питань зайнятості й безробіття були розробка і проголошення на ювілейній сесії Міжнародної конференції праці (1969 р.) Всесвітньої програми зайнятості.

Сам зміст Всесвітньої програми зайнятості та хід її здійснення показали, що вона не вирішувала, та й не могла вирішити гострих проблем запобігання і скорочення безробіття. Тому МОП у наступні роки неодноразово поверталася до цієї проблеми.

На Міжнародній конференції праці (МКП) в 1994 р. Генеральний директор Міжнародного бюро праці (МБП) виступив з пропозицією регулярно обговорювати питання зайнятості на засіданнях Конференції. Реалізуючи цю свою пропозицію на наступній сесії МКП у 1995 р., він представив доповідь «Стимулювання зайнятості». У доповіді відзначається, що занепокоєння з приводу проблем зайнятості та песимізм стосовно перспектив їхнього вирішення панують сьогодні в багатьох країнах світу. Проблема ця залишається актуальною і наприкінці минулого

сторіччя. До 1999 р. були позбавлені роботи 150 млн осіб. Ще більше людей зайнято було на випадкових або тимчасових роботах чи в умовах інших форм неповної зайнятості.

Професійна підготовка і перепідготовка кадрів. Важливим і практично найбільш відчутним напрямком роботи МОП є допомога в професійній підготовці та перепідготовці кадрів країнам-членам, особливо тим, що розвиваються. МОП розглядає ці питання як проблему розвитку людських ресурсів, включаючи питання розвитку управління, професійної орієнтації і професійної реабілітації.

Позиція МОП у сфері професійної освіти знайшла відображення в ряді конвенцій і рекомендацій. Одним з перших нормативних актів є Рекомендація № 57 (1937 р.) про професійне навчання, де подане визначення цього питання, розглянуто основи його організації і складання програм, допрофесійна підготовка і професійне навчання до й у процесі роботи з найму; про іспити і посвідчення для тих, хто навчається, про викладацький персонал.

Програми МОП з професійного навчання щорічно проводяться в десятках країн, у них зайняті сотні радників і експертів. Вони поширюються на галузі, де це особливо необхідно, а також на групи населення, які більш за все цього потребують, зокрема жінки, молодь, мігранти, інваліди.

Права людини. Одним з найгостріших питань, яким займається МОП, є права людини.

Організація має у своєму розпорядженні цілу систему контрольних органів, що розглядають порушення прав людини в різних країнах. Можна сказати, що вся діяльність МОП стосується прав людини, захисту прав на працю і від примусової праці, на нормальні умови праці, захист від дискримінації, на свободу об'єднання в профспілки і т. п.

Права людини знайшли відображення в конвенціях і рекомендаціях МОП. Найважливішими з них є:

- Конвенція № 87 (1948 р.) про свободу асоціацій і захист права на організацію;
- Конвенція № 98 (1949 р.) про застосування принципів права на організацію і на проведення колективних переговорів;
- Конвенція № 100 (1951 р.) про рівну винагороду: затверджує принцип рівної оплати праці чоловіків і жінок за працю рівної цінності;
- Конвенція № 105 (1957 р.) про скасування примусової праці;
- Конвенція № 111 (1958 р.) про дискримінацію у сфері праці та зайнятості за ознакою раси, статі, кольору шкіри, релігії, політичних переконань, національного чи соціального походження.

МОП проводить значну роботу із скасування дискримінації працюючих за всіма ознаками. При цьому розгляду і критиці піддавалися багато країн, у тому числі колишній СРСР та інші соціалістичні держави, а також ФРН, наприклад, за дискримінацію працюючих за політичним принципом у зв'язку з її законом про заборону на професії або США за

дискримінацію працівників за ознакою раси і заборону страйків. Але особливо активно МОП засуджувала принцип расової дискримінації в ПАР. Організація, починаючи з 1964 р., рішуче виступала проти апартеїду. У тому, що в ПАР із правами людини відбулися значні зміни, є, безумовно, частка внеску МОП.

Умови, безпека і гігієна праці. Виробниче і навколишнє середовище. Ця сфера діяльності охоплює широке коло проблем. Вони були предметом обговорення на багатьох конференціях МОП і знайшли відображення в численних конвенціях і рекомендаціях. Діяльність МОП у цій сфері спрямована на поліпшення загальних умов організації й охорони праці, виробничої сфери, техніки безпеки і гігієни праці, на її гуманізацію і підвищення задоволеності роботою, а в останні роки також на охорону і поліпшення навколишнього середовища.

У розглянутій сфері зусиль МОП більше, ніж у яких-небудь інших сферах, вона проводить дослідження і надає публікації й інформацію.

Заробітна плата. Першими законодавчими актами в цій сфері були Конвенція № 26 і Рекомендація № 30 про створення і застосування процедури встановлення мінімальної заробітної плати, прийняті в 1928 р. Дана Конвенція дуже обмежена, вона не зобов'язує, тільки закликає уряди установити мінімум заробітної плати.

У наступні роки деякі рекомендації з питань заробітної плати включалися в загальні нормативні акти і не мали обов'язкового характеру.

Профспілкова група, однак, наполегливо порушувала питання про прийняття загального, всеохоплюючого і всезобов'язуючого міжнародного акта з питань мінімальної заробітної плати. У результаті в 1970 р. конференція прийняла Конвенцію з цього питання.

Соціальне забезпечення. У сфері соціального забезпечення МОП проводить значну роботу. Більше 30 конвенцій і майже 20 рекомендацій повністю стосуються цієї проблеми. Крім того, ці питання знаходять висвітлення і в інших міжнародних актах.

Найбільш важливим нормативним документом є прийнята в 1952 р. Конвенція № 102 про мінімальні норми соціального забезпечення. Цей нормативний акт вперше в міжнародному праві затвердив принцип універсальності соціального забезпечення, що охоплює всі верстви населення і усі види соціального страхування і забезпечення.

Конвенція, однак, не передбачає обов'язкового захисту усіх працюючих, норми мінімальної допомоги у ній доволі низькі. Тому в наступних Конвенціях № 121, 128, 130, що стосуються окремих видів страхування, передбачаються зобов'язання країн домагатися вищих рівнів допомоги, ніж ті, які передбачені в Конвенції № 102.

Соціальний захист жінок, молоді, інвалідів, працівників-мігрантів. Більшість міжнародних трудових норм і практична діяльність МОП створені для всіх працівників, але кілька категорій, найбільш уразливих, Організація виділяє особливо. Для жінок її зусилля спрямовані на те, щоб гарантувати рівність можливостей у навчанні, зайнятості,

просуванні по службі, в оплаті праці та захистити їх у зв'язку з умовами праці, з урахуванням функцій материнства. Ці питання знаходять висвітлення у вже згаданих конвенціях № 100 і 111, а також у Конвенції № 156 (1981 р.) про працівників із сімейними обов'язками.

Ряд конвенцій спрямовано на створення необхідних для жінок умов праці, особливо на шкідливих роботах, їхнє соціальне забезпечення у зв'язку з вагітністю і пологами. Останньою конвенцією тут є Конвенція № 183 (2000 р.) про охорону материнства.

Але дискримінація жінок ще залишається практично в усіх країнах світу. Ще менше зроблено Організацією у справі захисту такої уразливої категорії працівників, як молодь. В абсолютній більшості країн рівень безробіття серед молоді істотно вищий, ніж серед дорослих. Мало прийнятих МОП міжнародних трудових норм. Вони стосуються тільки професійної підготовки, профорієнтації, медичного огляду і нічної праці підлітків, хоча багато уваги МОП приділяє дитячій праці, вірніше її забороні.

Робота МОП із соціального захисту інвалідів виходить з того, що вони повинні мати ті ж права на економічний добробут, що і здорові, можливість активно брати участь у суспільному житті та не повинні бути відірвані від суспільства. Ці питання знайшли відображення в Конвенції № 159 і Рекомендації № 168 (1983 р.) про професійну реабілітацію і зайнятість інвалідів. МОП проводить десятки проектів з надання допомоги країнам у здійсненні цих міжнародних трудових норм. За даними МОП близько 60 країн скористалися допомогою і рекомендаціями в цій сфері.

Значно більше уваги МОП приділяє працівникам-мігрантам. Наприкінці ХХ століття близько 80 млн осіб (крім республік колишнього СРСР і Югославії) працюють або проживають за кордоном, крім того, майже 20 млн осіб є біженцями.

На захист мігрантів спрямовані чотири конвенції і чотири рекомендації МОП. Конвенція № 97 (1949 р.) про працівників-мігрантів визначає обов'язок держав ставитися до іммігрантів без дискримінації, як і до своїх громадян.

Конвенція № 118 (1962 р.) про рівноправність у сфері соціального забезпечення встановлює принцип рівноправності іноземців із громадянами. Наступні конвенції і рекомендації доповнюють і розвивають ці проблеми.

Скорочення дитячої праці. На відміну від молоді, МОП з початку її існування приділяла велику увагу дитячій праці. За її оцінкою тільки в країнах, що розвиваються, працюють близько 250 млн дітей, з них приблизно 70 % піддаються різним ризикам і небезпекам на робочому місці. З питань дитячої праці прийнятий цілий ряд міжнародних трудових норм, які визначають мінімальний вік прийому на роботу, забороняють дитячу працю в деяких найбільш важких і небезпечних галузях і професіях, зобов'язують проводити медичне обстеження і т. п. Найбільше

значення мають Конвенція № 138 і Рекомендація № 146.

Останніми є Конвенція № 182 і Рекомендація № 190 (1999 р.) про усунення найбільш неприйнятних форм дитячої праці, таких як рабство, продаж дітей і торгівля ними, використання у збройних конфліктах, проституція, участь у виробництві й торгівлі наркотиками і т. п.

З 1992 р. МОП почала здійснення Міжнародної програми із заборони дитячої праці.

14.4 Погляди МОП у XXI ст.

В останні роки МОП багато працює над перспективними питаннями, які потребують реалізації в XXI ст. Початком активної діяльності в цьому напрямку можна вважати підготовку і проведення ювілейної (з нагоди 75-річчя) сесії Міжнародної конференції праці в 1974 р., на якій Генеральний директор виступив з доповіддю «Цінності, що ми захищаємо, зміни, до яких ми прагнемо». У ній вперше помітні зусилля подивитись у майбутнє і поміркувати над відповідальністю, що чекає МОП завтра.

Важливою зміною у світі є стрімке прискорення процесу глобалізації економіки. Це проявляється у зростанні обсягів міжнародної торгівлі товарами і послугами (у всіх регіонах темпи збільшення експорту перевищили темпи зростання ВВП), у збільшенні іноземних інвестицій, взаємодії фінансових ринків і, особливо, в ролі транснаціональних компаній. Останніми, за межами країн свого походження реалізується товарів на суму, яка значно перевищує величину експорту товарів і послуг у світі. У сукупності транснаціональні компанії контролюють приблизно третину продуктивного потенціалу приватного сектора у світі.

Наступні зміни характеризуються тим, що в останні кілька років і вперше в історії МОП ринкова економіка стала моделлю для всіх країн.

Запитання для контролю знань

1. Розкажіть про історію виникнення Міжнародної Організації Праці (МОП).
2. Опишіть структуру МОП.
3. Яка роль Міжнародного Бюро Праці (МБП)?
4. Чому МОП підтримує активну політику на ринку праці? У чому її сутність?
5. За якими напрямками МОП здійснює свою діяльність?
6. Який основний зміст роботи МОП у різних сферах діяльності?
7. Які програми розвитку і регулювання соціально-трудова відносин використовуються у світовому співтоваристві?
8. Охарактеризуйте в чому полягає соціальний захист жінок, молоді, інвалідів, працівників-мігрантів відповідно до МОП.

ТЕМА 15. МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД РЕГУЛЮВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

15.1 Загальносвітовий досвід соціально-трудо­вих відносин

15.2 Досвід іноземних держав щодо інвестицій в трудові ресурси

15.3 Особливості трудових відносин у розви­нених країнах Заходу

15.1 Загальносвітовий досвід соціально-трудо­вих відносин

Світовий досвід, накопичений країнами з розвине­ною ринковою економікою, має у своєму арсеналі різноманітні важелі фінансового впливу на сферу соціально-трудо­вих відносин. Відповідно до характеру і способів впливу на об'єкт їх можна підрозділити на групи, відображені на рис. 3.14.

Розглянемо практику використання різними державами фінансових важелів впливу на трудові відносини на прикладі регулювання зайнятості населення.

Основне завдання фінансового впливу на зайнятість – це стимулювання збереження старих і створення нових робочих місць, а також залучення в трудову діяльність неконкурентоспроможних на ринку праці груп населення (молоді, інвалідів, жінок з дітьми й осіб передпенсійного віку). Це здійснюється шляхом створення найсприятливішого клімату для тих підприємців, які у своїй діяльності сприяють реалізації соціально-економічних завдань.

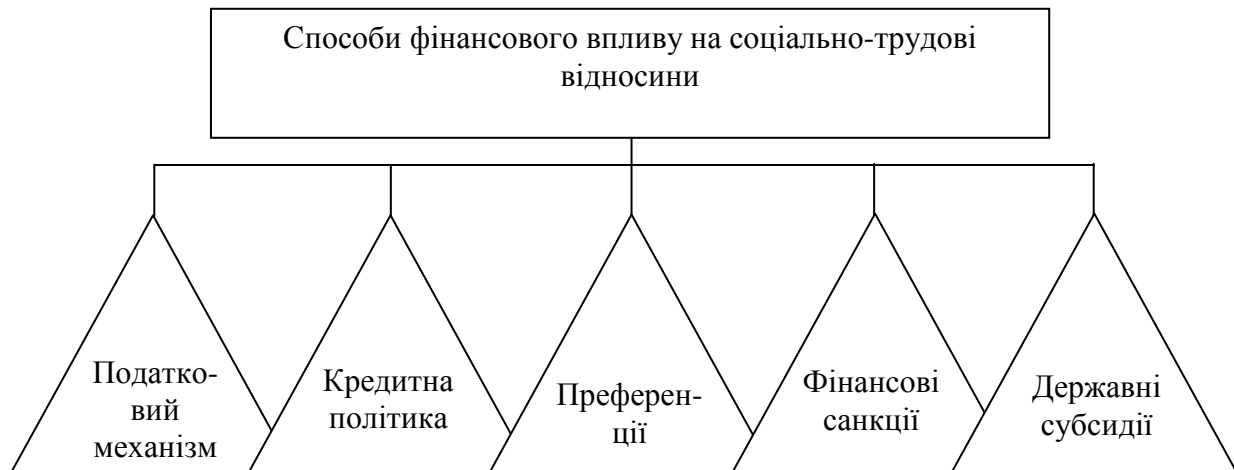


Рис. 3.14 – Способи фінансового впливу на соціально-трудо­ві відносини

Податковий механізм. Вплив податкової політики на стимулювання зайнятості здійснюється шляхом надання пільг за наступною схемою.

1. За формами:

— пільги, пов'язані зі звільненням від виплат у соціальні фонди;

- пільги з оподаткування;
- пільги за витратами, пов'язаними із професійним навчанням і підвищенням кваліфікації працівників.

2. За вирішуваними завданнями:

- пільги, пов'язані з прийняттям на роботу не конкурентоспроможних категорій громадян;
- пільги, пов'язані з професійним навчанням;
- змішані пільги.

Як відомо, одним із видів обов'язкових відрахувань від доходів є відрахування на соціальне страхування (пенсійне, медичне, соціальне). Ці відрахування складають доволі значні суми. Тому зниження розміру цих відрахувань підвищує зацікавленість підприємств у професійному навчанні, прийомі на роботу певних категорій громадян.

У Франції як пільговий захід використовують зниження розмірів обов'язкових відрахувань на соціальне страхування. Ця норма діє відносно фірм, що приймають молодих працівників (у віці від 16 до 25 років) і надають їм можливість одержати певну кваліфікацію. З метою контролю за якістю навчання встановлюється мінімум часу на навчання. Це означає, що для одержання найпростішої професії мінімальна частка часу на навчання складає 25 %, а для одержання, наприклад, середньотехнічної спеціальності витрати часу на навчання стосовно робочого дня складають вже 45 %. Угода між фірмою і молодим працівником оформлюється, як і при «дуальній системі» у Німеччині, спеціальним контрактом. У цьому контракті між підприємцем і державним органом обговорюються цілі навчання: адаптація на виробництві після закінчення професійного навчального закладу; одержання якої-небудь початкової кваліфікації для молоді, що не має спеціальності; виробниче індивідуальне навчання; стажування. Контрактом також передбачено і час виробничого чи навчального стажування. Як правило, часовий діапазон складає від 6 місяців (стажування, початкова освіта) до 3 років (виробниче навчання).

Скорочення внесків підприємств, які здійснюють професійну підготовку молодих працівників, на соціальне страхування варіюється в межах від 50 % від загальної суми обов'язкових виплат на соціальне страхування до повного звільнення від подібних витрат на певний час. Це правило було підтверджено законодавчим актом 1986 р. (Ордонанс від 17 липня 1986 р.), що цілком звільняв від внесків у фонди соціального забезпечення підприємства, які займаються організацією профпідготовки молоді, незалежно від її форм. Цей документ надавав також податкові пільги підприємствам, які працевлаштовують у себе молодих працівників після професійної підготовки. Вони звільнялися від 50 % суми, що підлягала сплаті у фонди соціального страхування. Якщо підприємства приймали на роботу молодь без попереднього професійного навчання, то ця пільга дорівнювала тільки 25 %.

Голландські підприємці звільняються від сплати у фонди соціального страхування при укладанні контрактів без строку дії з особами, що

тривалий час не мали роботи, протягом трьох років або протягом двох років при укладанні контракту на певний строк.

У 1984 р. в Італії був прийнятий закон, який передбачав створення спеціальних пільг для фірм, які приймають на роботу молодь. Він звільняв підприємців від внесків у фонд соціального страхування.

Пільги з оподаткування прибутку також є одним з найбільш ефективних стимулюючих факторів для підприємців. Вони спрямовані, у першу чергу, на зменшення оподатковуваної бази. Це зменшення корелюється зазвичай з обсягами коштів, що направляються підприємцями на створення спеціалізованих робочих місць, навчання найманих працівників професії або підвищення кваліфікації, а також за кількістю прийнятих на роботу.

15.2 Досвід іноземних держав щодо інвестицій в трудові ресурси

Досвід США свідчить про дуже серйозне ставлення до цього питання з боку держави. У 70-х рр. ХХ ст. там був прийнятий спеціальний закон «Про інвестиції в трудові ресурси». Відповідно до цього закону підприємства, які здійснюють професійну підготовку окремих неконкурентоспроможних категорій громадян (молоді з низьким освітнім рівнем, самотніх жінок з дітьми, осіб передпенсійного віку і т. п.), можуть одержати знижку з податку на прибуток у розмірі 7 %. Деякі штати підвищують цей відсоток до 10. Закон також стимулює і працевлаштування зазначених категорій. Якщо підприємство після професійного навчання приймає таку особу на роботу, то протягом двох наступних років воно має право на податкову знижку в розмірі 4,5 тис. дол. на рік у розрахунку на одного прийнятого. Суми, що направляються підприємствами на професійну підготовку молоді, цілком звільняються від оподаткування. Місцеві органи влади самі беруть активну участь у забезпеченні зайнятості молодих працівників. Вони також стимулюють підприємства, які приймають на роботу осіб, що пройшли в них професійну підготовку або стажування, за допомогою спеціальних податкових пільг – звільнення від частини податків, які надходять у місцевий бюджет. Місцева влада добре розуміє непорушні економічні істини: зайнятий громадянин є платником податків, тобто джерелом поповнення місцевого бюджету, а безробітна людина – об'єкт бюджетного фінансування і джерело соціального безладу.

В Італії цей досвід також одержав достатнє поширення.

Кредитна політика у сфері розвитку робочих місць серед інших фінансових важелів розвинених західних країн займає скромніше місце. Це пов'язано з тим, що держави віддають перевагу прямому фінансуванню створення робочих місць за допомогою організації громадських робіт чи розвитку державного сектора економіки, пов'язаного з підтримкою соціальної й економічної інфраструктури. Узагалі будь-які дії урядів, спрямовані на інвестування, можна розглядати в нормально діючій ринковій економіці як заходи для регулювання ринку праці. Це стосується

також військових витрат. Однак особливо хотілося б відзначити кілька прикладів, найбільш характерних для кредитної політики, тих, що мають загальну спрямованість з іншими діями (податкові пільги і цільове фінансування).

Наприклад, у Франції молоді люди мають право на одержання спеціального державного пільгового кредиту на навчання. У Німеччині фірма може одержати пільгову або безстрокову позику, якщо вона приймає на роботу працівників у віці старше 50 років. З метою стимулювання підприємств із числом зайнятих менше, ніж 500 осіб (існують обмеження і щодо річного обороту фірм) до наймання молодих інженерів-дослідників і розробників у процесі їхнього навчання органи влади установили систему безповоротних позик. Ці позички покривають від 40 до 55 % річної оплати праці зазначених фахівців. Тривалість видачі позичок 12—15 місяців.

Інша ситуація в Україні. У зв'язку з тим, що банківська система України представлена переважно комерційними банками, створюються умови, при яких нові підприємства (малі підприємства) не мають можливості одержати кредитні ресурси на тривалий термін і на пільговій основі. Зростання інфляції змушує банківські структури встановлювати дуже високий рівень плати за кредит.

Спеціалізовані банки чи інвестиційні компанії, у чиї завдання входило б інвестування малих підприємств, в Україні відсутні.

Під преференціями розуміють певні фінансові субсидії, надані на безпроцентній чи безповоротній основі державою тим фірмам, які беруть на себе зобов'язання по виконанню державних програм у будь-якій сфері.

Так, розуміючи, що найбільш ефективною політикою зайнятості робить її орієнтація на забезпечення максимальної мобільності робочої сили на ринку праці за допомогою створення гнучкої форми професійного навчання, що відповідає сучасним вимогам народного господарства, які застосовуються до працівника, і здатності в найкоротший термін перенавчати найманих працівників, уряди країн ринкової економіки активно допомагають налагоджувати систему професійного навчання.

Однак витрати, пов'язані з професійною підготовкою робочої сили, дуже високі. Це ускладнює повне фінансування професійної підготовки з боку приватних фірм. З огляду на це, держава в багатьох розвинених країнах здійснює пряме цільове фінансування створення центрів професійної підготовки і перепідготовки персоналу в різних компаніях. Загальновідома практика, при якій у деяких випадках держава дотує від 50 до 80 % витрат компаній, пов'язаних зі створенням центрів з професійного навчання. Наприклад, у Швеції з 1984 р. діяла програма надання підприємцям спеціальних субсидій на заробітну плату молоді, яка працевлаштовується, і безробітним. Термін субсидій не перевищував 6 місяців, а їхній розмір дорівнював 50 % витрат на заробітну плату певної категорії працівників. У 1986 р. ця програма була серйозно змінена: для молоді термін субсидій був установлений до 4 місяців; для осіб старше 24 років, які не мали роботу тривалий час, —

до 6 місяців; для всіх інших категорій безробітних – до 3 місяців. Таким чином, була введена певна диференціація.

У 1986 р. в Італії вступив у дію закон, який передбачає спеціальні доплати до заробітної плати (у розрахунку на одного працівника – 100 тис. лір на місяць) з державних фондів у тому випадку, коли працівник, що проходив навчання на виробництві за учнівським контрактом, одержував звичайний контракт.

У Німеччині в рамках «дуальної системи» навчання передбачається пряме фінансування фірм, що здійснюють професійну підготовку молоді. Це означає, що молода людина може укласти індивідуальний контракт із фірмою з метою одержання спеціальної професійної освіти (відповідно до державного переліку професій). Контракт передбачає надання молодій людині з боку фірми можливості навчатися на її базі і при безпосередній допомозі її фахівців (майстрів виробничого навчання), а вона, у свою чергу, зобов'язується одержати цю освіту й оплатити пов'язані з цим витрати. Їй ці витрати відшкодовуються за рахунок коштів федерального відомства з праці ФРН.

Прийнятий у Німеччині в 1969 р. закон про сприяння зайнятості передбачає надання регіонам фінансової допомоги в організації спеціальних тимчасових робіт для людей похилого віку, інвалідів, молоді, самотніх жінок і жінок з дітьми. Кожному регіону, виходячи з рівня безробіття, що склався в певний момент, виділяється спеціальний фонд, з якого здійснюється оплата витрат з організації тимчасових робіт. Кожному безробітному, що не мав роботи тривалий час, держава надає фінансову допомогу у формі спеціальних субсидій (наприклад, транспортні субсидії, субсидії для переїзду в регіон, де він може знайти роботу і т. п.).

Для німецьких фірм, які наймають працівників у віці старше 50 років, передбачаються субсидії для доплат до заробітної плати найманих робітників похилого віку, що значно знижує для підприємців вартість робочої сили.

В Італії, Англії і Швеції підприємствам, що приймають на роботу молодь у віці 16–18 років (без повної середньої освіти), державні органи забезпечують відшкодування до 80% витрат, пов'язаних із професійною освітою і виплатою заробітної плати.

Датське законодавство містить механізм, що забезпечує підприємцям одержання субсидій на заробітну плату працівників, найнятих на тимчасову роботу після тривалого періоду незайнятості. Розмір субсидії складає 50 % від виплачуваної заробітної плати.

У Голландії підприємцям, які приймають на роботу тривалий час незайнятих осіб (зазвичай більше 6 місяців), протягом півріччя надаються державні субсидії для професійної підготовки. Держава фінансує створення спеціальних робочих місць у сфері будівництва.

У Греції відповідно до чинного законодавства фірмам, які здійснюють прийом на роботу безробітних громадян, гарантуються субсидії протягом 12 місяців.

Фінансові стігнення застосовуються переважно при використанні такого адміністративного заходу, як квотування робочих місць для інвалідів та інших неконкурентоспроможних груп населення. У цьому випадку держава зобов'язує підприємців, які відмовляються створювати спеціальні робочі місця, платити штрафи. Розмір штрафів визначається відповідно до вартості спеціалізованого робочого місця і середньої заробітної плати на підприємстві (у галузі, регіоні). Фінансові штрафи застосовуються також при порушенні соціально-трудового законодавства.

Державні субсидії переважно надаються безпосередньо громадянам для тих чи інших цілей. Наприклад, у Голландії особи, які не змогли після тимчасової роботи працевлаштуватися на постійній основі, мають право одержувати грошову допомогу протягом дворічного періоду професійної підготовки з обраної спеціальності та доплату до неї в розмірі 50 відсотків протягом трьох з половиною років, якщо вони вирішили організувати власну справу.

У кожній розвиненій країні світу соціально-трудовим відносинам між головними соціальними партнерами будь-якого суспільства – роботодавцем і найманим працівником – приділяється значна увага. Будь-яка держава повинна піклуватися про оптимальні або найбільш прийнятні на певний момент трудові відносини. Хоча закони будь-якої цивілізованої країни передбачають право працюючих на захист своїх інтересів шляхом страйків, демонстрацій і т. п., соціальний мир і соціальна рівновага є значною цінністю.

Предметом угод між працівниками в особі об'єднуючих їх громадських організацій і підприємцями (особливо, якщо мова йде не про окреме підприємство, а про галузь, регіон) є не тільки умови праці (оплата праці, робочий час і т. п.), але й ціни. Так, наприклад, національна угода між урядом і найбільшою американською профспілкою АФТ-КПП (1979 р.) передбачала обмеження вимог про підвищення зарплати з боку профспілок в обмін на заходи уряду зі збільшення зайнятості та нейтралізації інфляції.

Поняття маргіналів частково збігається з категорією незаможного населення у соціальному захисті, але останнє поняття значно ширше. Почнемо з групи маргіналів, яка вимагає найістотнішого соціального захисту й у багатьох розвинених країнах знаходиться під такою опікою суспільства і держави, що в ряди маргіналів практично не потрапля. Мова йде про інвалідів. Розглянемо практику тієї більшості країн, де держава вважає своєю головною метою створення таких умов їхнього існування, при яких вони ні в чому не почували б відмінності від будь-якого іншого члена суспільства в сфері соціально-трудових відносин.

Швидкість змін у техніці та технології виробництва створює значні труднощі з працевлаштування для інвалідів, тому вирішує цю проблему держава, як правило, двома шляхами: відкриває спеціальні підприємства (майстерні, цехи) для праці інвалідів і стимулює підприємців до створення спеціальних робочих місць, а також встановлює систему квот, які

передбачають прийом певної кількості інвалідів, і санкцій (штрафів) за їхнє порушення. Наприклад, підприємець Німеччини зобов'язаний на кожні 16 найманих працівників наймати одного інваліда, а при порушенні цієї норми щомісяця платити штраф у визначеному розмірі за кожне відсутнє робоче місце для інваліда. Можуть бути випадки, коли підприємець з незалежних від нього причин не може вступити в трудові відносини з інвалідом, у такому випадку він повинен одержати спеціальний дозвіл на наймання звичайного працівника (наприклад, у Великобританії – на біржі праці).

Соціально-трудові відносини інвалідів із суспільством включають допомогу держави у відновленні ними втрачених функціональних здібностей і їхньої професійної реабілітації. Такі відносини більш наглядно відображені на рис. 3.15.

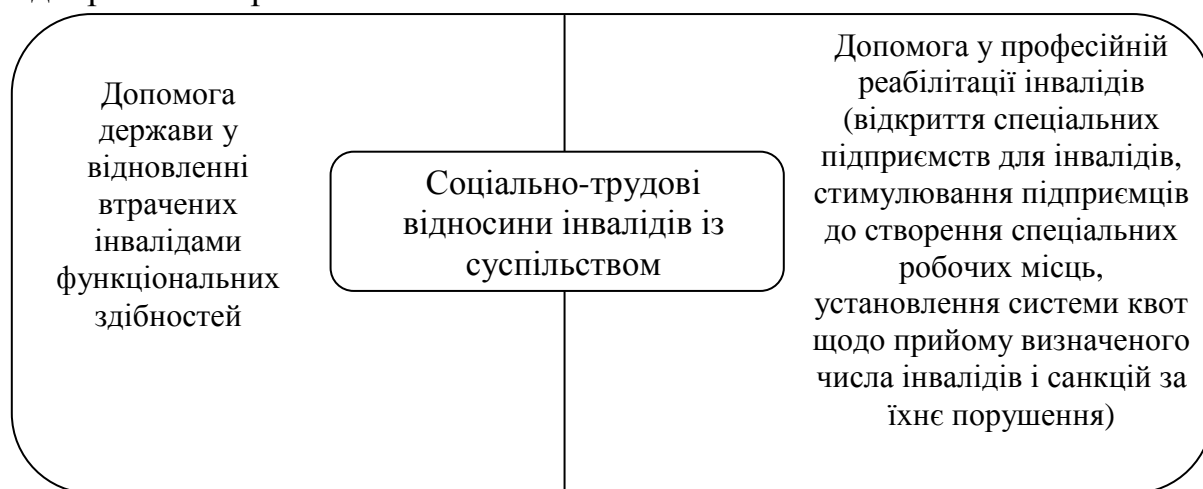


Рис. 3.15 – Соціально-трудові відносини інвалідів з суспільством

Здебільшого фінансування таких відносин почалося в країнах ОЄСР у 60—70-і рр. ХХ ст. Наприклад, у Бельгії в 1963 р. був створений Національний фонд з працевлаштування інвалідів, що гарантував працівникам матеріального виробництва, які стали інвалідами з будь-якої причини, одержання допомоги на функціональну, професійну і соціальну реабілітацію. У 1972 р. королівський указ поширив ці норми на інвалідів, які працювали на державній службі. Мабуть, першим у світі прикладом, хоча і локальним, був Фонд соціальних інститутів на державних шахтах Норвегії, створений у 1918 р., який займався працевлаштуванням інвалідів-шахтарів у районі Лімбурга.

Перелічимо бельгійські пільги, які ми б назвали соціально-трудовими гарантіями: у ході навчання інвалідам виплачується допомога і додаткова винагорода, відшкодовуються транспортні витрати, витрати на проживання, на придбання навчальних посібників, спеціальні премії, і нарешті, допомога з соціального захисту, яка надана інваліду і вже не відноситься до системи трудових відносин, виплачується в тому числі в нашій країні (так звана пенсія з інвалідності).

Цілком зрозуміло, що інваліду значно складніше вступити в трудові

відносини, тому в більшості країн існують консультативні комітети, інформаційно-консультативні бюро і т. д., які допомагають вирішити цю проблему. Підкреслимо, що це спеціалізовані служби для інвалідів і вони не зайняті вирішенням проблем інших контингентів. Такий підхід був би надзвичайно корисний для початку розвитку системи працевлаштування в Україні (звичайно, мається на увазі система служб зайнятості).

Зрозуміло, соціальному ринковому господарству не властиво, і навіть, як підкреслював Л. Ерхард, шкідливе надання благ і привілеїв окремим групам громадян чи населенню. Дотримуючись цього постулату, багато країн оплачують витрати інвалідів на професійну перепідготовку і передислокацію незалежно від матеріального становища родини інваліда, оскільки тільки таким шляхом гарантується вступ інваліда в трудові відносини.

Ще одна категорія громадян з вищою імовірністю включення до маргіналів через їхні психофізичні особливості — це люди похилого віку. Під таким працівником зазвичай розуміється особа, що знаходиться в останньому передпенсійному п'ятилітті (нагадаємо, що в багатьох країнах вік виходу на пенсію розрізняється), яка втратила роботу, їй значно складніше знайти нову аналогічну, а також складно професійно переорієнтуватися. Саме тому статистика виявляє, що серед довгостроково безробітних (а такі з терміном, що перевищує 2 роки, — це майже маргінали) переважну більшість складають саме працівники похилого віку. При цьому варто відзначити, що безробітні, не знаходячись у соціально-трудовах відносинах з будь-яким підприємцем, продовжують знаходитися в таких відносинах з державою, одержуючи допомогу і користуючись «опікою» з працевлаштування.



Рис. 3.16 – Заходи щодо захисту працівників похилого віку

Щоб позбавити таких працівників значних труднощів, пов'язаних зі спробами одержати нову роботу, більшість західних країн застосовувало в 1980-і рр. достроковий вихід на пенсію – за 2-3 роки до настання пенсійного віку. Але як показала тривала практика його застосування,

витрати на виплату дострокових пенсій і витрати на професійну переорієнтацію і перепідготовку людей похилого віку цілком однакові, а сам вихід на дострокову пенсію не сприймається як благо, несе значні моральні втрати. Зайве пояснювати, що в західноєвропейських країнах такий вид зміни трудових відносин здійснювався лише на добровільній основі.

Певним різновидом такого соціального захисту, який має, у будь-якому разі в морально-психологічному плані, велику перевагу для працівника, є так звана відпустка очікування. Вона передбачається як добровільний захід відносно потенційних кандидатів на звільнення в передпенсійному віці, як правило, за рік-два до пенсії, які ідуть у таку відпустку зі збереженням 75 % останньої зарплати і, якщо не будуть викликані на роботу після закінчення відпустки, «поступово» переходять на заслужену пенсію. Ці приклади показують не тільки турботу держави про людей похилого віку, але і турботу фірм про соціальний клімат взагалі, їхнє бажання посилити соціальний захист більш уразливих категорій.

Ще один спосіб захисту таких працівників, відсутній в нашій вітчизняній практиці, пов'язаний з розміром і тривалістю виплат допомоги з безробіття. Цілком зрозуміло, що розрізняючись за країнами, існує верхня межа виплати допомоги. Також всюди існує регресивна шкала виплати допомоги. Для осіб похилого віку, що стали безробітними, установлюється пільгова шкала.

15.3 Особливості трудових відносин у розвинених країнах Заходу

Загальний ринок праці першою стала будувати Європа, що до кінця 1960-х рр. мала спеціальні угоди на вільному ринку праці, але всупереч очікуванням, це не призвело до помітної участі мігруючої робочої сили усередині, наприклад, Європейського Співтовариства, в економіці тієї чи іншої країни. Водночас західні країни Європи вже в 60-і рр. XX ст. стали імпортерами робочої сили з країн Південної Європи. І ці працівники при наявності угод між країнами повинні користуватися тим же захистом стосовно оплати праці та звільнення, що і громадяни країни, яка їх приймає.

У 70-і рр. XX ст. країни-експортери робочої сили також перетворилися в імпортерів (в основному з Північної Африки й Азії), а більшість країн у 80-і роки стала вводити обмеження на в'їзд іноземної робочої сили, зазвичай не членів Співтовариства, і навіть стимулювати їхній відтік.

Захищеність трудових мігрантів із країн Європейського Співтовариства (з листопада 1993 р. — Європейський Союз) усередині самого Співтовариства повинна зберігатися при будь-яких переміщеннях працівника, якщо він зберігає чи відновлює трудові відносини. Для цього існують спеціальні системи багатобічної координації гарантованого соціального захисту, що забезпечують дотримання принципу рівності ставлення до безробітних, хоча до уваги береться тривалість періоду

сплати страхових внесків. Найважливіше, на наш погляд, те, що усі витрати з соціального захисту працівника-мігранта несе країна, яка приймає, без якого-небудь відшкодування коштів країною походження мігранта. Така постановка питання і такий підхід дуже важливі для держав, які утворилися після розпаду СРСР. На сьогодні практично всі подібні питання не урегульовані і це, зрозуміло, дуже важко не тільки зробити, але і навіть почати в умовах загального економічного спаду, інфляції, загострення міжнаціональних відносин. Але оскільки країни колишнього СРСР прагнули не до утворення інтегрованих економічних структур, як країни Заходу, а навпаки, уникнути повної інтегрованості, що у нас позначилося як «єдиний народногосподарський комплекс», призвело до її нерегульованого розпаду, а це недобре при відсутності соціального захисту і гарантій і загрожує соціальними катаклізмами, а їх не можна недооцінювати.

Західноєвропейські країни, що входили у Європейське Економічне Співтовариство, із середини 70-х рр. перейшли до обмежувальної міграційної політики відносно іноземців, які прибувають для роботи не з країн ЄС. Раніше за інших це зробили ФРН, Франція, Бельгія, Нідерланди, Швейцарія (варто пам'ятати, що в Німеччині існує закон, за яким обмеження не поширюються на етнічних німців, тобто людей з німецьким походженням, що живуть у будь-якій країні). Але від цієї політики вони пішли далі, перейшовши до стимулювання від'їзду працівників-мігрантів (іноземців). Ці програми стимулювання репатріації офіційно зареєстрованих іноземців цілком дотримують усі права людини і норми соціально-трудових відносин між ними і роботодавцями в країні перебування. Програми розраховані на мігрантів найбільш численних національностей – для Німеччини це турецькі та грецькі громадяни, для Франції – громадяни з Північної Африки, або на певні групи, наприклад, «сині комірці».

Основне питання названих програм – це матеріальні виплати, тому з початком здійснення програм у 1975 р. матеріальна компенсація була введена в Німеччині лише декількома підприємствами. Так, автомобільні заводи установили розмір виплат на рівні 75 % річної допомоги з безробіття. У Франції першими установили виплати металургійні заводи — у розмірі 50 тис. франків. Однак перші результати цих зусиль були дуже скромними.

Тому з 1982 р. ФРН для стимулювання репатріації турецьких і португальських громадян включає виплату компенсацій з фонду внесків іноземних робітників у систему соціального страхування, що, зрозуміло, передбачає будь-який трудовий договір і що є дуже важливим елементом соціально-трудових відносин. Пізніше Німеччина починає застосовувати цей метод стимулювання і до безробітних іноземців: у середині 80-х рр. ця сума складала 10,5 тис. марок для голови родини і 1,5 тис. для кожного члена родини. На період 9 місяців 1984 р. бундестаг ФРН прийняв додаткову програму стимулювання репатріації турецьких працівників, її

результат — 188 тис. турецьких громадян залишили Німеччину. Про результативність цього заходу свідчить той факт, що за порівняний період відразу після вжиття заходів цієї програми число людей, що виїхали, скоротилося на 77 %. Багато країн оплачують не тільки розірвання трудового договору і від'їзд, а і транспортні витрати, але водночас застосовують правило неможливості повторного в'їзду на роботу працівника, що виїхав, використовуючи для цього наявну в цих країнах автоматизовану систему обліку.

Розуміючи не занадто велику ефективність стимулюючих заходів, західні країни пішли на введення ще одного виду програм: спеціальної професійної підготовки від'їжджаючих для спрощення їхньої інтеграції в економіку рідної країни. На жаль, їхньому успіху дуже заважали погане знання мови країни перебування і низький вихідний освітній рівень іноземних робітників. Третій вид програм, мабуть, найрадикальніший з погляду відносин у світовому співтоваристві — це стимулювання «метрополією» економічного розвитку країн масової еміграції, а у них — районів масового міграційного відтоку населення. Найбільш велика програма такого роду була здійснена в Нідерландах у 1974 р. і називалася вона «Репатріація працівників-мігрантів і розробка можливостей національного розвитку». За цією програмою в Югославії в 1980—1981 рр. було здійснено близько 50 проектів з фінансування зайнятості в економічно відсталих районах і впровадження інвестиційних програм, включаючи надання кредитів працівникам-мігрантам, які бажають відкрити на батьківщині власні малі підприємства.

Країни Європи, які обмежили в'їзд іноземців для роботи (наприклад, Норвегія обмежила і стала регулювати в'їзд із 1975 р.), не вважають, що цим вони цілком позбавляють емігрантів можливості працювати. Трудові угоди можливі, але вони обумовлюються завжди значною і чіткою регламентацією. Це види сезонних робіт, певні професії, обмежений часом контракт без права подальшого перебування в країні і т. д. Водночас практично будь-який підприємець країн Західної Європи може укласти трудовий контракт з іноземцем, але при виконанні обов'язкової умови: він повинен офіційно довести, що робоче місце, яке призначається іноземцю, не тільки вакантне, але і не може бути заповнено громадянином своєї країни. Крім того, напівлегальне чи нелегальне наймання іноземних працівників без потрібної трудової угоди держава карає такими штрафами, що невелика фірма може бути відразу ж розорена. Проте порушення, особливо серед будівельних компаній, трапляються, що пов'язано з величезною різницею в заробітній платі «корінних» робітників і мігрантів.

В усіх розвинених країнах найбільші труднощі при працевлаштуванні виникають у молоді, що не має професійної підготовки. У такій некваліфікованій робочій силі найменш зацікавлені підприємці, до неї поки не мають відношення профспілки і т. п. У цьому випадку саме держава може зацікавити роботодавців у прийомі на роботу молодих людей без визначених занять.

І вона йде на це (ми, зрозуміло, маємо на увазі практику країн ОЕСР) шляхом надання підприємцю спеціальних гарантій, спеціальних доплат, які цілком (на якийсь час) або частково знімають тягар витрат, наприклад, відрахувань у соціальні фонди, спеціальних податкових пільг. Усе це змушує підприємців, виходячи з елементарних принципів економічної доцільності, не ігнорувати таку некваліфіковану робочу силу.

Значні труднощі мають при працевлаштуванні молоді, і не тільки некваліфікованої, усі країни Східної Європи, що опинилися перед необхідністю радикальної перебудови економіки. Тому вони змушені йти на створення тимчасових робочих місць для випускників вищих і середніх навчальних закладів — посади практикантів, асистентів і т. д.

Підприємці стимулюються певними дотаціями або пільгами при виконанні, наприклад, таких умов: встановлення можливості працевлаштування випускника і його подальшого професійного зростання, підписання з випускником школи трудової угоди (трудовий договір не може укладатися на неповний робочий тиждень і робота не може бути протипоказана за станом здоров'я молодої людини). Можливе і підписання тристоронньої угоди для здійснення програми перекваліфікації молоді (зрозуміло, що мова йде про ненавчену молодь) між навчальним закладом, роботодавцем і відповідним державним органом, наприклад, управлінням з праці.

У ряді східноєвропейських країн складається своєрідний письмовий договір між державною структурою, наприклад, управлінням з праці, про дотацію випускникам з рядів молоді, що шукають роботу і бажають стати підприємцями. Мається на увазі, що ця молодь не тільки схильна до приватного підприємництва, але і має необхідну теоретичну і практичну підготовку. Західні країни такі дотації надають безробітним без цього обмеження, навпаки, надають бажаючим відкрити свою справу інформаційні, консультативні, навчальні й інші послуги. Але все-таки справа не в обмеженнях, а в можливості для молоді країн, що тільки будують сьогодні ринкове господарство, одержати на руки суму коштів, що дорівнює 12-кратній місячній допомозі з безробіття, і почати свою справу. Звичайно, у цьому випадку державний орган не укладає соціально-трудової угоди в її первинному розумінні, але вступає в договірні відносини з молоддю людиною та надає їй можливість працювати.

Запитання для контролю знань

1. Опишіть характерні риси ринку праці Німеччини.
2. У чому відмінність понять “міграція населення” і “трудова міграція”?
3. Які основні причини виникнення й існування міжнародної трудової міграції?
4. Назвіть позитивні та негативні наслідки міжнародної трудової міграції.

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Закон України "Про зайнятість населення" / Закони України. Том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 252–268.
2. Закон України "Про колективні договори і угоди" / Закони України. Том 6. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 5–11.
3. Закон України "Про оплату праці" / Закони України. Том 8. – К.: Ін-т законодавства, 1997. – С. 210–218.
4. Закон України "Про підприємства в Україні" / Закони України. Том 1. – К.: Ін-т законодавства, 1996. – С. 310–331.
5. Кодекс законов о труде Украины. Закон Украины об отпусках. – Харьков: Одиссей, 1998. – 207 с.
6. Конвенція МОП 131 "Про встановлення мінімальної заробітної плати з особливим урахуванням країн, що розвиваються" (від 3 червня 1970 р.).
7. Конвенція МОП 142 "Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів" (від 23 червня 1975 р.).
8. Конвенція МОП 168 "Про сприяння зайнятості і захист від безробіття" (від 21 червня 1988 р.)
9. Абрамов В. М., Данюк В. М., Гриненко А. М., Колот А. М., Чернов В. І. Нормування праці [Текст]. - К.: ВІПОЛ, 1995. – 195 с.
10. Адамчук В. В., Романов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда [Текст] – М.: ЮНИТИ, 2001. – 407 с.
11. Акимов Н. В. Производительность труда в промышленности [Текст] : Проблемы измерения и стимулирования. – К.: Наукова думка, 1991. – 97 с.
12. Ансофф Й. А. Стратегическое управление [Текст] – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
13. Багрова І. В. Нормування праці [Текст] : Навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 212 с.
14. Богатыренко З. С. Выявление и оценка резервов роста производительности труда на промышленных предприятиях (объединениях) [Текст]. – М.: Экономика, 1990. – 183 с.
15. Бондарь И. К. Производительность труда [Текст]. – К.: Наукова думка, 1991. – 147 с.
16. Бондар І., Сологуб О. Продуктивність праці – нові підходи [Текст] // Україна: Аспекти праці. – 1995. – 118 с.
17. Власенко Т. А. Забезпечення ефективності менеджменту персоналу за рахунок управління трансакційними витратами [Текст] : автореф. дис. / Власенко Т. А. ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ХНЕУ, 2011. – 20 с.

18. Гадзевич О. І. Оплата праці в умовах ринку : теорія, практика [Текст] : навч. посібн. для студ. вищ. навч. заклад. / О. І. Гадзевич. – К.: Кондор, 2008. – 401 с.
19. Генкін Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : Учеб. для вуза. – М.: НОРМА – ИНФРА-М, 1998. – 250 с.
20. Ганслі Теренс. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки [Текст]. – К.: Основи, 1995. – 432 с.
21. Генкш Б. М. Экономика и социология труда [Текст] – М.: Норма, 2001. – 431 с.
22. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст]: Підручник. – К.: Знання, 2006. – 559 с.
23. Гриньова В. М. Стимулювання праці в інноваційній діяльності підприємств машинобудування [Текст] : монографія / Гриньова В. М., Тараненко А. А.; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ХНЕУ, 2010. – 163 с.
24. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст]. – Нижний Новгород: НИМБ, 1999. – 605 с.
25. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : навч. посібн. / Пилипенко С. М., Горобинська М. В., Піддубна Л. І. [та ін.]; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ХНЕУ, 2008. – 295 с.
26. Єсінова Н. І. Економіка праці [Текст] : Навч. посібник. – Харків: вид. група „Академія”, 1999. – 176 с.
27. Єсінова Н.І. Економіка праці та соціально-трудова відносини [Текст] : Навч. посібник. – К.: Кондор, 2004 с.
28. Жуков Л. Ж., Погосян Г. Р. Экономика труда [Текст]. – М.: Экономика, 1991. – 303 с.
29. Завиновская Г. Т. Организация заработной платы в промышленности [Текст]. – К.: Вища шк., 1985. – 176 с.
30. Заславский И. В. Труд, занятость, безработица [Текст] – М.: Знание, 1992. – 158 с.
31. Калина А. В. Организация оплаты труда в условиях рынка [Текст]. – К.: МАУП, 1997. – 299 с.
32. Казановський А. В., Колот А. М. Соціальне партнерство на ринку праці [Текст]. – Краматорськ: Нац. центр продуктивності, 1995. – 116 с.
33. Козлов В. Д. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда [Текст]. – Н. Новгород: Волго-Вятское кн. изд-во, 1990. – 205 с.
34. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст]. – М.: Инфра-М, 1998. – 276с.

35. Колот А. М. Оплата праці на підприємстві: Організація та вдосконалення [Текст]. – К.: Праця, 1997. – 290 с.
36. Кузьмин С. А. Рыночная экономика и труд [Текст] – М.: Экономика, 1993. – 143 с.
37. Кулинцев И. К. Экономика и социология труда [Текст] – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001. – 312 с.
38. Лукьянченко Н. Д. Управление трудом на промышленных предприятиях [Текст]. – Донецк: Донбасс, 1996. – 360 с.
39. Маслов К. В. Управление персоналом предприятия [Текст] – М.: ИНФРА-М, 1998. – 314 с.
40. Ніколаєнко Л. Ф. Аналіз, моделювання і прогнозування трудових ресурсів регіону [Текст] : монографія / Ніколаєнко Л. Ф., Іващенко П. О. – Х.: Екограф, 2010. – 167 с.
41. Нормування праці [Текст] / За ред. В. А. Данюка і В. М. Абрамова. – К., 1995 – 140 с.
42. Оплата труда и другие расчеты с работниками предприятия [Текст] / [Н. Вороная, Е. Грибенко, В. Змиенко и др.]. – Х.: Фактор, 2010. – 545 с.
43. Основи ринкової економіки [Текст] / За ред. В. М. Петюха. – К.: Урожай, 1995. – 342 с.
44. Осовська Г. В. Управління трудовими ресурсами [Текст] : навч. посібн. для студ. вищ. навч. заклад. / Осовська Г. В., Крушельницька О. В. – К.: Кондор, 2008. – 223 с.
45. Оучи У. Методы организации производства. Японский и американский подход [Текст]. – М., 1984. – 184 с.
46. Пашуто В. П. Организация и нормирование труда на предприятии [Текст]: Учеб. пособие. – Минск: Новое знание, 2001. – 304 с.
47. Петюх В. М. Ринок праці та зайнятість [Текст]. – К.: МАУП, 1997. – 261 с.
48. Петюх В. М. Ринок праці [Текст] : Навч. посібник – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.
49. Погорлецкий А. И. Экономика зарубежных стран [Текст] : Учебник. – СПб.: Из-во Михайлова В. А. – 2000. – 492 с.
50. Поляков И. А., Ремизов К. С. Справочник экономиста по труду [Текст]. – М.: Экономика, 1988. – 232 с.
51. Посилкіна О. В., Євтушенко В. А., Єгорова О. Ю. Економіка праці [Текст] : Навч. посіб. – Х.: Вид-во НФаУ: Золоті сторінки
52. Прокопенко И. И. Управление производительностью [Текст]. – К.: Техніка, 1990. – 187 с.

53. Ревенко А. Ф. Учет и планирование трудовых ресурсов в новых экономических условиях [Текст]. – К.: Наукова думка, 1990. – 156 с.
54. Рошин С. Ю., Разумова Т. О. Экономика труда: Экономическая теория труда [Текст]. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 400 с.
55. Салун М. М. Механізм соціально-економічної мотивації працівника [Текст] : монографія / Салун М. М., Майстренко О. В. ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ХНЕУ, 2010. – 183 с.
56. Силин А. Н. Управление персоналом: кадровый менеджмент [Текст]. – Тюмень: Вектор, 1995. – 436 с.
57. Семенченко А. В. Розвиток системи нормування праці фахівців у промисловості [Текст] : автореф. дис. / 2011. – 20 с.
58. Современная экономика труда [Текст] / Под ред. Куликова В. В. – М.: Финстатинформ, 2001. – 660 с.
59. Сологуб О. Підходи до визначення показників продуктивності [Текст] // Україна: Аспекти праці. – 1996. – № 4 – с.50–55.
60. Травин В. В., Дятлов В. А. Основы кадрового менеджмента [Текст]. – М.: Дело, 1996. – 516 с.
61. Тучков А. И. Экономика труда [Текст]: Учебное пособие. – М.:ИКФ „ЭКМОС” 2001. – 240 с.
62. Управління персоналом [Текст] : навч. посібн. для студ. вищ. навч. заклад. / О. Д. Матросов, В. Г. Дюжев, В. О. Матросова [та ін.] ; Нац. тех. ун-т «Харк. політехн. ін.-т». – Вид. 2-ге допов. та перероб. – Х.: НТУ «ХПІ», 2009. – 247 с.
63. Ушакова Н. Г. Державне регулювання економіки [Текст]: Навч. посібник для вузів. – Х.: Константа, 2000. – 176 с.
64. Щербак В. Г. Інноваційні аспекти управління трудового потенціалу [Текст] : монографія / Щербак В. Г. ; Харк. нац. екон. ун-т. – Х.: ХНЕУ, 2009. – 331 с.
65. Экономика труда и социально-трудовое отношение [Текст] / Под ред. Г. Г. Макильяна, Р. П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. - 318 с.
66. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Текст] / Под. ред. Г.Г. Меликьяна, Р.П. Колосовой. – М.: МГУ, 1996. – 354 с.
67. Экономика труда [Текст]: / Под ред. проф. П. Э. Шлендера и проф. Ю. П. Кокина. – М.: Юность, 2002. - 592 с.
68. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности [Текст]. – М.: Экономика, 1992. – 210 с.
69. Эренберг Р. Д., Смит Р. С. Современная экономика труда [Текст]. – М.: Изд-во МГУ, 1996. – 315 с.

ГЛОСАРІЙ

Акордна система оплати праці – система відрядної оплати праці, коли одиницею виміру її результатів служить обсяг робіт у цілому, виконання якого необхідне для роботодавця до певного терміну.

Альтруїзм – самовіддане, добровільне, безкорисливе служіння людям, надання їм допомоги у важких життєвих ситуаціях – при догляді за важкохворими, умираючими, при вихованні сиріт.

Атестація робочих місць за умовами праці – система аналізу й оцінки робочих місць для проведення оздоровчих заходів, ознайомлення працюючих з умовами праці, сертифікації виробничих об'єктів, для підтвердження чи скасування права надання компенсацій і пільг працівникам, зайнятим на важких роботах зі шкідливими і небезпечними умовами; відгук, характеристика.

Баланс робочого часу – система показників, що характеризує ресурси робочого часу працюючих, їхній розподіл за видами витрат і використання; складається з метою виявлення резервів праці за рахунок більш раціонального використання фонду робочого часу і визначення чисельності робітників.

Безробіття – соціально-економічна категорія, які характеризується відсутністю зайнятості певної частини економічно активного населення, здатного і бажаючого працювати.

Безтарифні системи оплати праці – форми організації оплати праці, в яких не використовуються гарантовані тарифні ставки і посадові оклади, з них виключаються більшість видів премій, доплат і надбавок. В їх основі лежить частковий розподіл зароблених колективом коштів між працівниками відповідно до прийнятих співвідношень (коефіцієнтів) в оплаті праці різної якості (залежно від кваліфікації, посади, спеціальності працівників тощо).

Бідність – умови життя, що не дозволяють людям мати рівень споживання за визнаними суспільством мінімальними стандартами.

Бригада виробнича – колектив робітників однієї професії, які виконують однорідні технологічні процеси, або робітників різних професій, які виконують комплекс робіт. Працює на основі госпрозрахунку, несе колективну відповідальність за результати праці.

Винагорода за підсумками діяльності колективу (підприємства) – одна із систем заохочення працівників з прибутку підприємства, що має за мету зробити рівень оплати праці працівників залежним від кінцевих результатів праці підприємства в цілому; як правило, є багатофакторною системою, оскільки розмір винагороди може ставитися в залежність не тільки від результатів діяльності підприємства, але і від трудового внеску працівників у ці результати, від стажу роботи на підприємстві, значущості сфери додатку праці на підприємства і т. д.

Виробіток — це прямий показник рівня *продуктивності праці*, що визначається кількістю продукції (робіт, послуг), виробленою одним працівником за одиницю робочого часу. На підприємстві виробіток може визначатися різними способами залежно від того, якими одиницями вимірюється обсяг продукції (натуральними, умовно-натуральними, вартісними, трудовими).

Відкритий ринок включає економічно активне населення, яке шукає роботу, має потребу в підготовці й перепідготовці. Сюди ж входять усі вакантні робочі місця у всіх секторах економіки.

Відрядна форма оплати праці — форма оплати, при якій заробіток працівнику нараховується за кожну одиницю зробленої продукції або виконаного обсягу роботи з відрядних розцінок, що розраховується виходячи з тарифної ставки, відповідає розряду певного виду робіт і встановленій нормі виробітку (часу).

Відрядний наряд – документ для планування, обліку та оплати праці робітників. Він містить перелік, склад і порядок виконання робіт з вказівкою умов виробництва, планового та фактичного обсягу виконаних робіт, норм витрат часу та розцінки на одиницю робіт і весь обсяг. Складається майстром і видається робітнику до початку роботи.

Відтворення населення — це історично і соціально-економічно обумовлений процес постійного і безперервного поновлення людських ресурсів.

Відтворення ресурсів для праці — це процес постійного і безперервного поновлення кількісних і якісних характеристик економічно активного населення.

Внутрішній ринок праці визначається наявністю і складом працівників на підприємстві, їхнім рухом всередині нього, причинами переміщення, рівнем зайнятості, наявністю вільних, знову створюваних і ліквідованих робочих місць.

Вторинний ринок праці – ринок, для якого характерні нестабільний рівень зайнятості, висока плинність кадрів, низький рівень заробітної плати, відсутність професійного просування, низький рівень організації виробництва, праці та керування.

Гарантія – право, забезпечене механізмом реалізації (нормативним, організаційним і фінансовим).

Генеральна угода — правовий акт, що встановлює загальні принципи регулювання соціально-трудових відносин на державному рівні та визначає погоджені позиції загальноукраїнських об'єднань профспілок, загальноукраїнських об'єднань роботодавців і Уряду України за основними напрямками проведення соціально-економічної політики.

Глобалізація економіки – процес формування системи міжнародного роз-поділу праці, світової інфраструктури, світової валютної системи, міжнародної міграції робочої сили і т. д.

Грошові доходи населення – всі надходження грошей у вигляді оплати праці працюючих осіб у різних секторах економіки, доходи від підприємницької діяльності, пенсії, стипендії, доходи від власності у вигляді відсотків, дивідендів, ренти та ін.

Грошові витрати населення – витрати населення на купівлю товарів і оплату послуг, обов'язкові платежі й різноманітні внески, приріст заощаджень у вкладах і цінних паперах.

Демографічна політика – частина соціальної політики, спрямована на досягнення бажаного в довгостроковій перспективі типу відтворення населення з урахуванням регіональних розходжень в його розвитку.

Демографічний прогноз – науково обґрунтоване передбачення основних параметрів руху населення і майбутньої демографічної ситуації: чисельності, віку, віково-статевої і сімейної структури населення, народжуваності, смертності, міграції і якісних характеристик населення.

Демографія – наука, що вивчає чисельність, територіальне розміщення і склад населення, його зміни, причини і наслідки цих змін, взаємозв'язок соціально-економічних факторів і змін у населенні.

Депреміювання працівників – зменшення розмірів чи позбавлення премій працівників за допущення недоглядів у роботі, перелік яких чітко обумовлюється і включається в положення про преміювання.

Державна система управління охороною праці – сукупність організаційних форм і методів спільних дій органів законодавчої і виконавчої влади України і її суб'єктів, об'єднань роботодавців, професійних спілок та інших представницьких органів з реалізації основних напрямків державної політики у сфері охорони праці.

Державне регулювання економіки – система заходів, спрямованих на забезпечення її стійкого розвитку і підвищення життєвого рівня населення.

Дисципліна праці – це об'єктивно необхідна форма зв'язку між працівниками. Її основна вимога полягає в тому, щоб люди, які беруть участь у спільних або пов'язаних між собою процесах праці, дотримувалися певного чітко визначеного порядку трудової поведінки. У широкому розумінні дисципліна праці об'єднує трудову, технологічну і виробничу дисципліни і передбачає добросовісне виконання працівниками своїх службових обов'язків.

Диференціація доходів – розходження в доходах за групами населення з різним їхнім рівнем.

Доплати за інтенсифікацію праці – сукупність різних видів виплат, що мають зазвичай фіксований для працівника характер і враховують коло до-датково виконуваних ним робіт понад його прямі трудові обов'язки протягом робочого дня встановленої тривалості (за сумісництво професій, розширення норм (зон) обслуговування, виконання великого обсягу робіт з меншою чисельністю працівників, не звільнених від основної роботи бригадирам і т. п.).

Доплати за професійну майстерність – сукупність доплат, що враховують високу якість і результативність праці працівників, яким вони встановлені (за високі досягнення в праці, за високу кваліфікацію, майстерність і т. п.), у сполученні з установленою працівнику тарифною ставкою (окладом) формують так звану персональну ставку (оклад).

Доплати за умови праці – різновид компенсаційних доплат, що мають на меті сприяти відновленню поточної працездатності працівників, зайнятих на роботах, де умови праці несприятливо впливають на їхнє здоров'я і працездатність.

Доходи населення – сукупність коштів і натуральних засобів для підтримки фізичного, матеріального, морального, економічного, інтелектуального стану людини на певному рівні задоволення її потреб, що формуються за рахунок власної праці та інших джерел.

Еластичність відношення цін і заробітної плати – одне з важливих положень класичної економічної теорії, відповідно до якого конкуренція між продавцями призводить до зниження цін, що вимагає зменшення витрат, у тому числі за рахунок скорочення заробітної плати. Конкуренція між найманими робітниками змушує їх з цим погоджуватися. Так встановлюється еластичне співвідношення цін і заробітної плати.

Економіка країни чи регіону (в широкому розумінні) – динамічна суспільно організаційна система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили – її виробництво (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників і т. д.), розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Економіка праці – динамічна суспільно організована система, в якій відбувається процес відтворення робочої сили (підготовка, навчання, підвищення кваліфікації працівників і т. д.), розподіл, обмін і споживання, а також забезпечуються умови і процес взаємодії працівника, засобів і предметів праці.

Економічно активне населення – частина населення, що забезпечує пропозицію робочої сили для виробництва товарів і послуг. Ця категорія включає зайнятих і безробітних.

Еміграція – відтік населення за межі певної країни.

Ефективна зайнятість – зайнятість, що забезпечує гідний дохід, здоров'я, зростання рівня споживання для кожного члена суспільства на основі зростання суспільної продуктивності праці.

Ефективний попит – головний фактор за Д. Кейнсом, що визначає зайнятість. Він вважав, що обсяг витрат праці, на які підприємці пред'являють попит, залежить від очікуваних витрат суспільства на споживання і нові інвестиції, що і складає ефективний попит.

Ефективний фонд робочого часу – середня кількість робочих днів, що корисно використовуються впродовж планового періоду.

Ефективність систем преміювання – одна з характеристик системи преміювання, що дозволяє судити про її результативність з погляду організації й одержуваного в результаті трудових зусиль працівника ефекту в натуральному і грошовому вираженні.

Єдині тарифні сітки (ЄТС) – це сукупність нормативних матеріалів, що містять тарифні коефіцієнти для всіх категорій персоналу підприємства. Перевага ЄТС полягає в тому, що вони побудовані на єдиній методичній основі, а тому забезпечують єдиний підхід до оцінки відмінностей у праці всіх працівників підприємства.

Зайняте населення – активна частина трудових ресурсів, задіяна в суспільному виробництві.

Зайнятість – соціально-економічна категорія, що характеризується участю економічно активного населення в суспільній праці.

Заробітна плата – це винагорода або заробіток, обчислений у грошовому вираженні, що за трудовим договором роботодавець сплачує працівникові за роботу, яку виконано або має бути виконано.

Зовнішній ринок праці – частина сукупного ринку праці, що охоплює сферу обігу робочої сили між підприємствами.

Індексація – заходи з підтримки реального змісту доходів населення в умовах зростання споживчих цін.

Індивідуальна відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по кожному працівнику окремо.

Інтенсивність праці – характеризує ступінь її напруженості й визначається кількістю фізичної та розумової енергії людини, витраченої за одиницю часу. Підвищення інтенсивності праці має свої межі, тобто фізіологічні й психічні можливості людського організму.

Інфраструктура ринку праці – включає державні й недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств і фірм, громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечують взаємодію між *попитом* і *пропозицією* праці.

Кадри – основний (штатний) склад кваліфікованих працівників установ, організацій, підприємств, об'єднань і т. і.

Кадрова політика – визначає генеральну лінію і принципи настанови в роботі з персоналом на тривалу перспективу.

Календарний фонд робочого часу – число календарних днів у певному періоді (плановому, базисному).

Кар'єра – суб'єктивно усвідомлені власні судження працівника про своє трудове майбутнє, очікувані шляхи самовираження і задоволення працею. У широкому розумінні кар'єра – загальна послідовність етапів розвитку людини в основних сферах життя (сімейній, трудовій, дозвілля). Кар'єра характеризується динамікою соціально-економічного стану, статусно-рольових характеристик, форм соціальної активності особи. У вузькому сенсі поняття кар'єра пов'язане з динамікою положення й активності особистості в трудовій діяльності.

Категорія персоналу – групи персоналу, що виконують на підприємстві (в організації) функції певного роду. Як правило, виділяються наступні категорії персоналу: робітники, службовці, фахівці, керівники.

Кваліфікаційні категорії – рівні досягнутої кваліфікації управлінського персоналу, що визначаються на основі "Кваліфікаційного довідника посад керівників, фахівців і службовців".

Кваліфікаційний розряд – рівень досягнутої кваліфікації робітника, обумовлений на основі "Єдиного тарифного кваліфікаційного довідника робіт і професій робітників" (ЄТКД).

Кваліфікація працівника – це сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в конкретних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності.

Кількість праці – сукупність витрат мускульної і нервової енергії працівника в процесі його трудової діяльності. Кількість праці вимірюється тривалістю робочого часу в годинах чи днях, обсягом витрат праці за одиницю часу.

Колективна (бригадна) відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, при якій результати праці враховуються по групі працівників (бригаді, ділянці, ланці і т. п.).

Колективна трудова суперечка – неурегульовані розбіжності між працівниками і роботодавцями (далі – сторони) з приводу встановлення і зміни умов праці (включаючи заробітну плату), результату праці, зміни і виконання колективних договорів, угод з питань соціально-трудових відносин.

Компенсаційні виплати – сукупність різноманітних видів доплат до тарифних ставок або заробітку робітників з метою компенсації їм певною мірою несприятливого впливу умов роботи на здоров'я або незручності у проживанні.

Конвенції МОП – міжнародні трудові норми, розроблювані, прийняті й ратифіковані МОП, після ратифікації вони стають обов'язковими для виконання.

Контракт – форма трудового договору між адміністрацією і найманим працівником, що містить порядок прийому на роботу, організацію праці та часу, ділові та моральні якості, оплату і стимулювання праці, соціальні блага і гарантії, порядок продовження і розірвання контракту.

Кон'юнктура ринку праці – це співвідношення *попиту* і *пропозиції* на ринку праці. Вона обумовлена багатьма чинниками, серед яких основними є загальний стан економіки; галузева структура народного господарства; рівень науково-технічного розвитку країни; рівень життя населення; загальний ступінь розвитку ринкових відносин (багатоукладність економіки, розвиненість ринків житла, послуг, цінних паперів тощо); стан соціальної і виробничої інфраструктури та ін.

Конфлікт – тимчасова емоційна зміна настрою людини чи групи людей у зв'язку з одержанням нових даних, що істотно змінюють колишнє уявлення про об'єкт або процес (див. трудовий конфлікт).

КТУ – коефіцієнт, що оцінює індивідуальний внесок працівника в досягнуті за певний період результати колективу на основі порівняння досягнень і недоліків у роботі щодо нормативного значення коефіцієнта гарної роботи, що дорівнює 1.

Людський капітал – це сформований або розвинений в результаті інвестицій і накопичений людьми (людиною) певний запас здоров'я, знань, навичок, здібностей, мотивацій, який цілеспрямовано використовується в тій чи іншій сфері суспільного виробництва, сприяє зростанню продуктивності праці й завдяки цьому впливає на зростання доходів (заробітків) його власника.

Малозабезпечене населення – в основі його визначення лежить мінімальний споживчий бюджет, показник складу і структури споживання, матеріальних благ і послуг, що забезпечує задоволення основних матеріальних і духовних потреб людей.

Методи управління персоналом підприємства – способи впливу на колективи й окремих працівників з метою здійснення координації їхньої діяльності в процесі виробництва. Методи управління персоналом підприємства поділяються на три групи: адміністративні, економічні та соціально-психологічні. Усі види методів органічно пов'язані між собою.

Міграція населення – процес переміщення людей через кордони тих чи інших територій зі зміною назавжди чи на тривалий час місця проживання.

Міжнародна конференція праці (МКП) – вищий орган МОП, що скликається один раз на рік. Її делегатами від кожної країни-члена є: двоє представників від уряду і по одному представнику від працівників і підприємців. Вирішує основні питання роботи Організації, затверджує програму роботи і бюджет, один раз на три роки обирає Адміністративну раду.

Міжнародна організація праці (МОП) – спеціалізоване агентство Організації Об'єднаних Націй, створене в 1919 р. відповідно до Версальського мирного договору з метою забезпечення непорушності миру через соціальну справедливість. МОП розробляє міжнародні стандарти праці, реалізує програму надання технічної допомоги країнам, що розвиваються, прагне знизити безробіття в рамках Всесвітньої програми зайнятості. Фінансується МОП за рахунок внесків країн-членів. Штаб-квартира МОП — Міжнародне бюро праці — знаходиться в Женеві (див. декларації МОП, конвенції МОП, рекомендації МОП).

Міжнародне бюро праці (МБП) – секретаріат Організації, її штатний апарат, який реалізує всі рішення МКП і Адміністративної ради. Комплектується висококваліфікованими фахівцями з багатьох країн, знаходиться в Женеві.

Мінімальна заробітна плата – це законодавчо встановлений розмір заробітної плати за просту, некваліфіковану працю, нижче якого не може провадитися оплата за виконану працівником місячну, годинну норму праці (обсяг робіт). До мінімальної заробітної плати не включаються доплати, надбавки, заохочувальні та компенсаційні виплати. Мінімальна заробітна плата є державною соціальною гарантією, обов'язковою на всій території України для підприємств усіх форм власності й господарювання.

Мінімальні державні соціальні стандарти – граничні значення виплат, пільг і послуг населенню, що підлягають підтримці за рахунок держави.

Наймані робітники – особи, які працюють за укладеною письмовою угодою (контрактом) або за усною згодою з керівництвом підприємства про умови трудової діяльності, за яку вони одержують обумовлену при найманні заробітну плату.

Населення – сукупність людей, які живуть на певній території, у районі, регіоні, країні.

Непряма відрядна оплата праці – різновид відрядної оплати праці, який передбачає, що результати праці працівника враховуються опосередковано, через результати праці інших працівників, і оплата проводиться за опосередкованими результатами праці.

Номінальний фонд робочого часу – кількість робочих днів, яка може бути максимально використана впродовж планового періоду.

Норма виробітку – це кількість продукції в натуральних показниках, яку необхідно виробити за одиницю часу в конкретних організаційно-технічних умовах.

Норма обслуговування – це кількість виробничих об'єктів (машин, механізмів, робочих місць, виробничої площі тощо), які повинен якісно обслуговувати працівник або бригада за одиницю робочого часу.

Норма підлеглості – це розраховані для конкретних організаційно-технічних умов величини, що визначають оптимальну кількість безпосередньо підпорядкованих одному керівникові працівників.

Норма праці – це складова організації праці на підприємстві, активний засіб забезпечення оптимального співвідношення між мірою праці та мірою її оплати, що відповідає вимогам соціальної справедливості у розподілі фонду.

Норма часу – це кількість робочого часу, об'єктивно необхідна для виконання конкретної роботи (трудової операції) в певних організаційно-технічних умовах. Розрізняють норми підготовчо-завершального часу, часу обслуговування робочого місця, оперативного, штучного, штучно-калькуляційного часу, часу на відпочинок та особисті потреби, часу на партію виробів.

Норма часу обслуговування – це час, встановлений на обслуговування одного конкретного об'єкта. Між нормою обслуговування і нормою часу обслуговування існує обернено пропорційна залежність.

Норма чисельності – це розрахована для конкретних організаційно-технічних умов кількість працівників певного професійно-кваліфікаційного складу, необхідна для якісного виконання одиниці або певного обсягу роботи за визначений період часу.

Нормовані завдання – це розрахований для конкретних умов асортимент і обсяг роботи, який повинен виконати працівник (колектив) за певний робочий період (зміну, місяць, рік). На відміну від *норм виробітку*, нормовані завдання можуть встановлюватися не тільки в натуральних одиницях, але й у нормо-годинах.

Нормування праці – це основа її *організації на підприємстві*, вид діяльності з управління підприємством, спрямований на встановлення оптимальних співвідношень між витратами та результатами праці, а також між чисельністю працівників різних груп і кількістю одиниць обладнання. Основними об'єктами нормування праці є робочий час, обсяг роботи, зона обслуговування, витрати енергії працівників.

Обов'язкове (за законом) соціальне страхування – один з базових інститутів соціального захисту, побудований на принципах солідарної взаємодопомоги і самовідповідальності зайнятого населення і роботодавців, має за мету компенсацію соціальних ризиків утрати заробітків чи значних додаткових витрат внаслідок втрати місця роботи, хвороби, нещасного випадку, втрати працездатності у зв'язку зі старістю, а також одержання громадянами медичної і реабілітаційної допомоги, санаторно-курортного лікування.

Одноразові премії – різновид заохочувальних виплат, що мають разовий характер і обумовлені особливими обставинами, не характерними для звичайного виконання роботи.

Оклади (керівників, фахівців, державних службовців і т. д.) – щомісячні розміри заробітної плати, встановлювані залежно від займаної посади, кваліфікації, особливостей галузі, результативності праці і ділових якостей працівників.

Організація управління персоналом – структура системи роботи з персоналом на фірмі, що включає два основних компонента: власне відділ(и) персоналу і керівників у ієрархічній системі фірми.

Оплата праці – основний мотив трудової діяльності та грошовий вимірник вартості робочої сили. Забезпечує зв'язок між результатами праці та її процесом, відбиває кількість і складність праці працівників різної кваліфікації.

Охорона праці – система забезпечення безпеки життя і збереження здоров'я працівників у процесі трудової діяльності, що включає правові, соціально-економічні, організаційно-технічні, санітарно-гігієнічні, лікувально-профілактичні, реабілітаційні та інші заходи.

Патерналізм – (від лат. pater— батько, paternus — батьківський) ідеологія, політика і практика доброчинності, «батьківської турботи», здійснювана:

- 1) державою стосовно своїх громадян;

2) адміністрацією фірм, корпорацій, установ до своїх працівників та інших організацій;

3) однією країною відносно іншої і т. д.

Пенсійний фонд – фінансово-кредитна установа, що здійснює ресурсне забезпечення пенсійної системи відповідно до пенсійного законодавства України.

Пенсія – щомісячні грошові виплати, призначені для компенсації громадянам заробітку (доходу), втраченого у зв'язку з досягненням установленого законом віку, настанням інвалідності, утратою годувальника, а також з інших причин, право на одержання якої визначається за умовами і нормами, установленими законодавством України.

Первинний ринок праці – ринок праці, для якого характерні стабільний рівень зайнятості та високий рівень заробітної плати, а також можливість про-фесійного просування, прогресивна технологія, система керування і т. п.

Персонал – усі працівники (трудовий колектив, кадри), які виконують виробничі або управлінські операції і зайняті переробкою предметів праці з використанням засобів праці.

Підвищення кваліфікації працівників – форма професійного навчання, спрямована на послідовне удосконалення професійних знань, умінь і навичок за професією.

Повна зайнятість – забезпеченість професійною працею, що приносить дохід особі, гідне існування їй і її родині.

Погодинна оплата праці – системи оплати праці, в яких як основну одиницю виміру результатів праці, що виконується працівником, приймають кількість робочого часу.

Погодинна форма оплати праці – форма оплати праці, яка припускає, що заробіток працівнику нараховується відповідно до його тарифної ставки (окладу), виходячи з присвоєного йому кваліфікаційного розряду і відпрацьованого часу.

Поділ праці – це диференціація видів трудової діяльності між різними групами працівників. Поділ праці на підприємстві полягає у закріпленні за кожним працівником і за кожним підрозділом певних обов'язків, функцій, видів робіт, технологічних операцій.

Політика зайнятості – сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства для досягнення поставлених цілей.

Посадовий оклад – виражений у грошовій формі розмір оплати праці службовця за виконання закріплених за ним функціональних обов'язків.

Посадові інструкції – основний документ, що регламентує призначення і місце працівника в системі управління, його функціональні обов'язки, права, відповідальність і форми заохочення.

Правила внутрішнього розпорядку – документ, що регламентує порядок прийому і звільнення робітників, час праці та відпочинку, основні обов'язки робітників і адміністрації, а також способи заохочення і стягнення.

Праця – свідомо цілеспрямована утворююча діяльність; прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату в задоволенні своїх матеріальних та духовних потреб; процес перетворення ресурсів природи в цінності й блага, що здійснюється і керується людиною під дією як зовнішніх стимулів (економічних та адміністративних), так і внутрішніх спонукань; процес свідомої доцільної діяльності людей, за допомогою якої вони видозмінюють предмети природи і пристосовують їх для задоволення своїх потреб.

Преміювання праці – додаткова форма винагороди персоналу, що виплачується за рахунок прибутку у разі досягнення планових результатів підприємством у цілому або його конкретним підрозділом.

Премії за основні результати роботи – одним з найбільш розповсюджених на підприємстві виробничої сфери економіки різновидів заохочення працівників, коли премії виплачуються за виконання і перевиконання показників, що безпосередньо входять у трудові обов'язки працівника.

Премія — елемент заробітної плати, покликаний стимулювати працівників до поліпшення кількісних і якісних показників у роботі, до найбільш ефективного вирішення завдань, що постають перед ними.

Принципи організації заробітної плати – об'єктивні, науково обґрунтовані положення, що відбивають дію економічних законів і спрямовані на більш повну реалізацію функцій заробітної плати.

Природний приріст населення – позитивна різниця між числом народжених і померлих.

Природний рух населення – узагальнене вираження сукупності народжень і смертей, що викликають зміну чисельності населення на конкретній території.

Приховане безробіття – безробіття, що стосується осіб, які формально зайняті в національному господарстві, але у зв'язку зі скороченням обсягів виробництва можуть бути звільнені.

Прихований ринок – особи, що формально зайняті в економіці, але водночас у зв'язку зі скороченням виробництва чи зі зміною його структури можуть бути звільнені.

Прогресивна відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, коли розцінки за кожну одиницю продукції після певного рівня виконання норми підвищуються.

Прогресивна система оплати праці – система оплати праці, при якій винагорода за результати за понадумовних норм трудових витрат зростає швидше темпів зростання понаднормативних результатів.

Продуктивність праці – це показник її ефективності, результативності, що характеризується співвідношенням обсягу продукції, робіт чи послуг, з одного боку, та кількістю праці, витраченої на виробництво цього обсягу, з другого. Залежно від прямого чи оберненого співвідношення цих величин маємо два показники рівня продуктивності праці: *виробіток і трудомісткість*.

Прожитковий мінімум – мінімальний розмір коштів, необхідних для фізіологічної життєдіяльності людини і збереження її здоров'я, забезпечена ресурсами (коштами державного і місцевого бюджетів, наявними товарами і послугами).

Прожитковий мінімум населення – сума грошей, що розраховується з урахуванням статеві-вікового складу населення, виходячи з витрат на продукти харчування, розрахунку мінімальних розмірів їхнього споживання, витрат на промислові товари і послуги, а також податки й обов'язкові платежі виходячи зі структури розрахунку потреб у 10 % найменш забезпечених родин.

Проста відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, при якій праця оплачується з урахуванням тільки одного показника – кількості виробленої продукції.

Проста погодинна система оплати праці – різновид погодинної оплати, при якій оплата праці виконується тільки за одним показником – зворотним часом.

Просте відтворення населення – поновлення населення в незмінних масштабах.

Професійна підготовка – навчання, що здійснюється з метою одержання професії або спеціальності за різними рівнями підготовки.

Професія – вид трудової діяльності людини, що характеризується комп-лексом теоретичних знань і практичних навичок, необхідних для виконання певної роботи в одній з галузей економіки.

Профспілка – організація, яка має легальні права вести переговори з підприємцем від імені службовців і спостерігати за виконанням угод.

Пряма відрядна система оплати праці – різновид відрядної оплати праці, коли оплата за кожен одиницю продукції (розцінки) у межах і понад норми трудових витрат виконується в однаковому розмірі.

Районні коефіцієнти – надбавка до заробітної плати, встановлювана в процентному відношенні до неї. Районні коефіцієнти покликані компенсувати робітникам і службовцям розходження у вартості життя населення по районах, а також стимулювати збільшення кадрів у віддалених районах країни.

Раціональна зайнятість – зайнятість, обґрунтована з погляду процесів формування, розподілу (перерозподілу) і використання трудових ресурсів з урахуванням статевої і освітньої структури, режимів відтворення працездатного населення і його розміщення по території.

Регресивна система оплати праці – система оплати праці, при якій винагорода за результати понадумовні норми трудових витрат зростає повільніше темпів зростання понаднормативним результатам.

Ринок праці – це система суспільних відносин, пов'язаних з наймом і пропозицією праці, тобто з її купівлею і продажем; це також економічний простір — сфера працевлаштування, в якій взаємодіють покупці й продавці праці; це механізм, що забезпечує узгодження ціни і умов праці між роботодавцями і найманими працівниками, регулює її попит та пропозицію.

Рівень безробіття – відношення числа безробітних до чисельності економічно активного населення, виражене у відсотках.

Рівень життя – рівень і ступінь задоволення основних потреб населення (у харчуванні, житлі, послугах, освіті, охороні здоров'я і т. д.). Характеризує споживання населення в порівнянні з науково обґрунтованими нормами чи з досягнутим у якийсь період часу або в якійсь країні (регіоні).

Рівень зайнятості – процентне відношення чисельності працюючих у суспільному господарстві й учнях з відривом від виробництва до загальної чисельності трудових ресурсів.

Робоча сила – головний елемент будь-якого трудового процесу, що забезпечує переробку предметів праці за допомогою засобів праці в кінцевий продукт.

Робоче місце – це первинна ланка виробництва, зона прикладання праці одного або кількох (якщо робоче місце колективне) виконавців, визначена на основі трудових та інших діючих норм і оснащена необхідними засобами для трудової діяльності.

Розширене відтворення населення – поновлення населення у всіх масштабах, що збільшуються.

Самозайнятість – самостійний пошук трудових занять і створення робочих місць окремими громадянами за рахунок їхніх власних засобів з метою одержання постійного чи тимчасового доходу і задоволення власних потреб у самореалізації.

Сегментація ринку праці – це поділ робочих місць і працівників за спільними ознаками на відносно стійкі й замкнуті сектори, які обмежують мобільність робочої сили своїми кордонами.

Середній тарифний коефіцієнт – показник середнього рівня кваліфікації працівників, оплачуваних за певними тарифними ставками; середньоарифметична величина тарифних коефіцієнтів.

Солідарність – співчуття, взаємодопомога і підтримка членів соціальної групи, що ґрунтується на спільності інтересів і необхідності досягнення загальних групових цілей; спільна відповідальність; підтримка будь-яких дій чи думок.

Соціальна допомога – заходи для тимчасової адресної підтримки осіб, що знаходяться у важкій життєвій ситуації (бідність, недієздатність, соціальні й стихійні лиха, сирітство і т. п.) за умови контролю над величиною особистих доходів.

Соціальна ринкова економіка – економіка, одним з найважливіших критеріїв якої є (за інших рівних умов) пріоритет соціального захисту, соціальної справедливості над економічною ефективністю для соціального спокою в суспільстві та забезпечується, насамперед, у процесі державного регулювання економіки.

Соціальне страхування – система відшкодування працюючим і членам їхніх родин утраченого заробітку при настанні визначених законом подій (старість, хвороба, безробіття і т. п.) за рахунок акумулювання і перерозподілу цільових внесків із заробітної плати, як колективної, так й індивідуальної.

Соціальні трансферти – натуральні (у вигляді товарів і послуг) чи грошові виплати, здійснювані без одержання якого-небудь еквівалента замість нього.

Стимулюючі доплати та надбавки – різновид заохочувальних виплат, що використовуються роботодавцями для додаткового нагородження робітників за досягнення ними більш високих і стійких результатів у праці в порівнянні з іншими робітниками.

Страховий тариф – величина страхового внеску, виражена у відсотках стосовно виплат, нарахованих на користь застрахованих осіб або стосовно чистих доходів фізичних осіб, які займаються індивідуальною підприємницькою діяльністю.

Тарифікація – установлення (присвоєння) тарифних розрядів на основі тарифно-кваліфікаційних довідників. Розрізняють тарифікацію робіт і тарифікацію працівників.

Тарифна система – є основою організації оплати праці. Вона становить собою сукупність нормативних матеріалів, за допомогою яких встановлюється рівень заробітної плати працівників підприємства залежно від їхньої кваліфікації, складності робіт, умов праці. Тарифна система оплати праці включає: *тарифні сітки, тарифні ставки, надбавки і доплати до тарифних ставок, схеми посадових окладів і тарифно-кваліфікаційні характеристики (довідники)*. Тарифна система використовується для розподілу робіт залежно від їхньої складності, а працівників — залежно від їхньої кваліфікації та відповідальності за розрядами тарифної сітки. Вона є основою формування та диференціації розмірів заробітної плати.

Тарифна сітка – це шкала кваліфікаційних розрядів і тарифних коефіцієнтів, за допомогою яких встановлюється безпосередня залежність розміру заробітної плати працівників від їхньої кваліфікації. Кожному кваліфікаційному розряду відповідає тарифний коефіцієнт, що показує, в скільки разів тарифна ставка цього розряду перевищує тарифну ставку першого розряду. Тарифний коефіцієнт першого розряду завжди дорівнює

одиниці. Кількість кваліфікаційних розрядів і коефіцієнтів визначається складністю виробництва і робіт, що виконуються, і обумовлюється в колективному договорі.

Тарифна ставка – це виражений у грошовій формі абсолютний розмір оплати праці за одиницю робочого часу. Тарифна ставка робітника першого розряду обумовлюється в колективному договорі й залежить від фінансових можливостей підприємства і від умов оплати, встановлених галузевою та генеральною тарифними угодами. В будь-якому випадку вона не може бути меншою законодавчо встановленого розміру мінімальної заробітної плати. На основі *тарифної сітки* і тарифної ставки робітника першого розряду розраховуються тарифні ставки кожного наступного розряду.

Тарифний коефіцієнт – коефіцієнт, що показує, в скільки разів тарифна ставка певного розряду вище тарифної ставки першого розряду.

Тарифний розряд – показник ступеня складності роботи, виконуваної робітником, рівня його кваліфікації.

Тарифно-кваліфікаційні довідники робіт і професій робітників, об'єднані в єдиний тарифно-кваліфікаційний довідник (ЄТКД) – це збірники нормативних документів, які вміщують кваліфікаційні характеристики робіт і професій, згруповані в розділи за виробництвами і видами робіт. За допомогою тарифно-кваліфікаційних довідників проводиться тарифікація робіт (встановлюється розряд роботи), присвоєння кваліфікаційних розрядів робітникам, формуються програми підготовки і підвищення кваліфікації робітників. Кваліфікаційна характеристика роботи і професії робітника складається з трьох розділів: "Характеристика робіт", "Повинен знати" і "Приклади робіт".

Тарифно-кваліфікаційні характеристики (вимоги) загальгалузових посад службовців – нормативні документи, що забезпечують раціональний поділ праці, правильний підбір, розміщення і використання кадрів, єдність у визначенні посадових обов'язків робітників та службовців і пропонованих до них кваліфікаційних вимог. Тарифно-кваліфікаційні характеристики є основою при розробці посадових інструкцій по відповідних посадах службовців, а також диференціації за рівнем оплати праці цих працівників.

Трипартизм – взаємини між працівниками (профспілками, їхніми об'єднаннями, асоціаціями), роботодавцями (їхніми об'єднаннями, асоціаціями) і урядом з метою обговорення і прийняття рішень стосовно соціально-трудових і пов'язаних з ними економічних питань, що виражаються у взаємних консультаціях і переговорах.

Трудовий конфлікт (індивідуальний чи колективний) – стан відносин між роботодавцем і працівником (працівниками), що свідчить про розбіжності між ними з питань діючих колективних договорів чи індивідуального контракту.

Трудовий потенціал – це інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик *економічно активного населення*. Розрізняють трудовий потенціал окремої людини, підприємства, території, суспільства.

Трудовий процес – це матеріально і технічно обумовлений, організований процес прикладання людиною розумових та фізичних зусиль для одержання корисного результату. Раціоналізація трудового процесу передбачає послідовне проведення таких етапів: виявлення, вивчення, аналіз, узагальнення, проектування та освоєння раціональних прийомів та методів праці.

Трудові ресурси – це частина населення країни, що за своїм фізичним розвитком, розумовими здібностями і знаннями здатна працювати в народному господарстві. Кількісно вони складаються з населення у працездатному віці, крім непрацюючих інвалідів та пільгових пенсіонерів, і працюючих в економіці країни осіб молодших та старших працездатного віку.

Трудомісткість – це обернений показник рівня продуктивності праці, що характеризується кількістю робочого часу, витраченого на виробництво одиниці продукції (робіт, послуг). Для планування і аналізу праці на підприємстві розраховуються різні види трудомісткості.

Умови праці – це сукупність факторів виробничого середовища, що впливають на здоров'я та працездатність людини в процесі праці. Вивчення умов праці на конкретному підприємстві проводиться передусім для їх покращення, а якщо це неможливо, – для компенсації працівникам шкідливого впливу умов праці на їхнє здоров'я у грошовій або іншій формі.

Умови преміювання – елемент системи преміювання, що визначає кількісно і якісно параметри показників, які не можуть бути погіршені в ході роботи з поліпшення показників преміювання.

Управління – сукупність дій, обраних на підставі певної інформації і спрямованих на підтримку і поліпшення функціонування об'єкта відповідно до наявної програми (алгоритму) чи мети функціонування.

Управління персоналом – система організаційних, соціально-економічних, психологічних, моральних і правових відносин, що забезпечують ефективну реалізацію можливостей людини як в інтересах самого працівника, так і організації в цілому.

Управління працею – управління соціально-трудовою сферою, тобто тією сферою соціально-економічних процесів і відносин, в якій домінують відносини з приводу праці (суспільних і виробничих умов праці, з приводу її здійснення, організації, оплати, дисципліни, трудової етики, складання і функціонування трудових колективів і т. п.).

Фонд зайнятості населення – спеціалізована фінансово-кредитна уста-нова, створена при уряді України. Кошти фонду є державною власністю і при-значені для матеріальної підтримки безробітних.

Фонд заробітної плати – загальна сума коштів, призначена для оплати праці працівників підприємства за певний період.

Форма заробітної плати відрядна – це механізм встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці є вироблена працівником продукція (або виконаний обсяг робіт). Розмір заробітку прямо пропорційно залежить від кількості та якості продукції виходячи із встановленої відрядної розцінки.

Форма заробітної плати погодинна – це механізм встановлення розміру заробітку, при якому мірою праці виступає відпрацьований час. Заробіток працівнику нараховується згідно з його тарифною ставкою чи посадовим окладом за фактично відпрацьований час.

Форми і системи заробітної плати – це механізм встановлення розміру заробітку залежно від кількості та якості праці і її результатів. Обираючи певну форму заробітної плати і конкретну систему формування заробітку, роботодавець управляє інтенсивністю і якістю праці конкретних працівників. Розрізняють дві основні форми заробітної плати: *погодинну і відрядну*.

Форми управління працею – конкретні практичні прояви природи суб'єктів і об'єктів цього процесу, характеру і взаємин.

Формування трудових ресурсів – процес постійного поновлення чисельності трудових ресурсів.

Часткова зайнятість – зайнятість, заснована на використанні робочої сили протягом неповного чи нестандартного терміну.

Штатний розпис — внутрішній нормативний документ підприємства, де зазначений перелік посад, які є на цьому підприємстві, чисельність працівників за кожною з них і розміри їхніх місячних посадових окладів.

Якість праці працівників – сукупність властивостей процесу трудової діяльності, обумовлених здатністю і прагненням працівника виконувати певне завдання відповідно до установлених вимог. Вона залежить від складності праці, кваліфікації працівників і т. д.

Якість робочої сили — це сукупність людських характеристик, що проявляються у процесі праці й включають кваліфікацію й особисті якості працівника: стан здоров'я, розумові (інтелектуальні) здібності, здатність адаптуватися, гнучкість, мобільність, мотивованість, інноваційність, професійну придатність, моральність тощо.

Навчальне видання

ПРАСОЛ Валентина Михайлівна

**ЕКОНОМІКА ПРАЦІ ТА
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ**

**НАВЧАЛЬНИЙ ПОСІБНИК
ДЛЯ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЗАКЛАДІВ ОСВІТИ**

Друге видання

Відповідальний за випуск *П. Т. Бубенко*

Редактор *О. В. Тарасюк*

Комп'ютерне верстання *І. В. Волосожарова*

Дизайн обкладинки *Т. Є. Клочко*

Підп. до друку 02.10.2012
Друк на ризографі
Зам. №.

Формат 60 x 84/16
Ум. друк. арк. 18,1
Тираж 500 пр.

Видавець і виготовлювач:
Харківський національний університет
міського господарства імені О. М. Бекетова,
вул. Революції, 12, Харків, 61002
Електронна адреса: rectorat@kname.edu.ua
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:
ДК № 4705 від 28.03.2014р.